

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

Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikurní vývoj

Souběhem funkcí se rozumí situace, kdy člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonává vedle své funkce rovněž činnosti na základě pracovní smlouvy s touž korporací. Vzhledem k tomu, že tato problematika není v českém právním řádu výslovně upravena, je třeba odpovědi na otázky spojené s její přípustností a právními důsledky hledat v judikatuře soudů.

Nepравý souběh funkcí

V soudní judikatuře je konstantně zastáván závěr o přípustnosti tzv. nepravého souběhu funkcí. Nepravým souběhem se rozumí situace, kdy statutární orgán a obchodní korporace uzavřou vedle vztahu z výkonu funkce rovněž pracovněprávní vztah, avšak předmětem tohoto pracovněprávního vztahu jsou činnosti odlišné od náplně funkce člena statutárního orgánu, tj. činnosti nespádající do obchodního vedení společnosti.

Přípustnost nepravého souběhu potvrdil již rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, v němž soud konstatoval: *„Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů. Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustavena statutárním orgánem společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu.“*

Tento právní názor zastává judikatura kontinuálně až do současnosti. Klíčovým kritériem pro posouzení přípustnosti nepravého souběhu je oddělitelnost druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě od činností spadajících do obchodního vedení společnosti.

Pravý souběh funkcí - původní judikatura

Otázka přípustnosti pravého souběhu funkcí je v právní teorii i praxi dlouhodobě sporná. Pravým souběhem se rozumí situace, kdy člen statutárního orgánu vykonává činnosti spadající do obchodního vedení společnosti na základě pracovněprávního vztahu, typicky na základě tzv. manažerské smlouvy uzavřené vedle smlouvy o výkonu funkce.

Původní judikatura zastávala restriktivní přístup a pravý souběh nepřipouštěla. Závěry tehdejší ustálené judikatury shrnul například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, dle něhož *„[...] podle ustálené judikatury činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť výkon funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu pracovněprávních předpisů a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy [...]“*. Z těchto důvodů soudy dlouhodobě shledávaly pracovní smlouvy uzavřené se statutárním orgánem na výkon činností spadajících do náplně funkce statutárního orgánu neplatnými.

Ustanovení § 66d obchodního zákoníku

V roce 2011 byl přijat zákon č. [351/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [513/1991](#) Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tato novela vložila do obchodního zákoníku nové ustanovení § 66d, které výslovně upravilo problematiku souběhu funkcí a připustilo pravý souběh zavedením institutu pověření obchodním vedením.

Podle § 66d odst. 1 obchodního zákoníku: *„Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.“*

Citované ustanovení současně zakotvilo určitá omezení souběhu. Pověření obchodním vedením nezahrnovalo účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti svěřené zákonem do výlučné působnosti statutárního orgánu. Pověřením obchodním vedením rovněž zůstala nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.

Tato úprava však nebyla převzata do nového občanského zákoníku (zákon č. [89/2012](#) Sb.) ani do zákona o obchodních korporacích (zákon č. [90/2012](#) Sb.), které nabyly účinnosti dne 1. 1. 2014.

Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15

Zásadní zvrat v otázce přípustnosti pravého souběhu přinesl náleží Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15. Ústavní soud odmítl závěr o obecné nepřípustnosti pravého souběhu a stanovil soudům postup pro hodnocení souladu pravého souběhu s právním řádem.

Ústavní soud v uvedeném nálezu konstatoval: *„[...] 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.“*^[1]

Z hlediska pracovněprávního Ústavní soud vyslovil: *„Z pracovněprávního pohledu tedy není důvod, pro který by nemohl člen statutárního orgánu vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy, v níž bude ujednáno režim zákoníku práce.“*^[2]

Současně Ústavní soud formuloval požadavky na odůvodnění rozhodnutí obecných soudů: *„Obecné soudy musí v první 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).“*^[3]

Reakce Nejvyššího soudu - rozsudek sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

Na nález Ústavního soudu reagoval Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, v němž formuloval závěry týkající se právní úpravy účinné před 1. 1. 2014, které se však dle Nejvyššího soudu uplatní i v poměrech právní úpravy účinné od 1. 1. 2014.^[4] Na těchto závěrech judikatura Nejvyššího soudu setrvává dodnes.

Podle bodu 37 uvedeného rozsudku: *„Člen statutárního orgánu a obchodní korporace se tedy mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce.“*

Nejvyšší soud však současně v bodě 38 zdůraznil podstatné omezení: *„Jelikož však výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, takové ujednání neučiní ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní. Ani tehdy, „podřídí-li“ se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce). Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem a dále - v důsledku smluvního ujednání - těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací. Jinak řečeno, ani ujednáním o „podřízení se režimu“ zákoníku práce se nelze odchýlit od těch ustanovení (zejména) obchodního zákoníku, jejichž povaha to vylučuje (§ 2 odst. 3 obč. zák.).“*

K otázce souběžné manažerské smlouvy Nejvyšší soud v bodě 39 uvedl: *„Popsané závěry platí obdobně i v případě, že člen statutárního orgánu a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce (v níž se neodchýlí od režimu nastaveného § 66 odst. 2 obch. zák.) i souběžnou „manažerskou“ smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim zákoníku práce. V takovém případě je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu. Manažerská smlouva není neplatná jen proto, že ji její strany podřídily režimu zákoníku práce, avšak je na ni třeba klást stejné požadavky (co do formy, obsahu i potřeby jejího schválení příslušným orgánem obchodní korporace), jako na samotnou smlouvu o výkonu funkce.“*

Nejvyšší soud rovněž příkladmo vymezil některá ustanovení, od kterých se nelze ve smlouvě o výkonu funkce či manažerské smlouvě odchýlit, jako například pravidla obchodního zákoníku upravující vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení.

Potvrzení závěrů nálezem Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 410/23

V nejnovější judikatuře byly výše uvedené závěry aprobovány Ústavním soudem v nález ze dne 17. 1. 2024, sp. zn. III. ÚS 410/23, v němž Ústavní soud konstatoval: *„V řízeních navazujících na vydání*

kasačních nálezů (sp. zn. I. ÚS 190/15 a sp. zn. III. ÚS 669/17) obecné soudy připustily, že přestože výkon funkce člena statutárního orgánu není možné vykonávat paralelně v obchodněprávním a pracovněprávním režimu (poměru), je možné si smluvním ujednáním stran zvolit, aby do sebe obchodněprávní poměr (tj. vztah mezi obchodní společností a členem jejího orgánu) smluvně „inkorporoval“ úpravu obsaženou v zákoníku práce. Jinými slovy, ač nejde o výkon závislé práce a mezi stranami nevznikne pracovní poměr, mohou si smluvní strany zvolit, že se jejich vzájemná práva a povinnosti budou řídit – s určitými limity – ustanoveními zákoníku práce, sjednají-li to platně a účinně jako součást této smlouvy. Tento právní názor respektuje výhradu z předchozích nálezů Ústavního soudu, že skutečnost, že pojmově nejde o výkon závislé práce, neznamená, že by režimu zákoníku práce nebylo možné smluvně podřídít i jiné právní vztahy (viz nálezy sp. zn. I. ÚS 190/15, bod 45). Nálezy Ústavního soudu (sp. zn. I. ÚS 190/15 a sp. zn. III. ÚS 669/17) na druhou stranu již dříve akceptovaly závěr obecných soudů, že výkon funkce člena statutárního orgánu není výkonem závislé práce, a Ústavní soud nevidí ani nyní důvod jejich závěry přehodnocovat.“[\[5\]](#)

Ústavní soud dále potvrdil existenci limitů smluvního režimu: „Ústavní soud také shodně s obecnými soudy shledává, že sjednání smluvního režimu zákoníku práce má své limity, které představuje zákonná úprava vztahů mezi členem statutárního orgánu a danou právnickou osobou.“[\[6\]](#)

Shrnutí aktuálního právního stavu

Z výše uvedeného vývoje judikatury lze shrnout, že současný právní stav nijak nezměnil skutečnost, že člen statutárního orgánu nevykonává svou funkci ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti charakteristickém pro závislou práci a jeho činnost není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce.

Člen statutárního orgánu a obchodní korporace si však mohou v mantinelech kogentních právních norem sjednat některé výhody, které ze zákona náleží pouze zaměstnancům. „Mohou tak učinit buď jejich výslovným popsáním ve smlouvě (což je rozumný a preferovaný přístup), anebo tak, že odkážou na zákoník práce („podřídí se zákoníku práce“) a učiní z jeho ustanovení smluvní ujednání. [...] Podřízením smlouvy režimu zákoníku práce (ujednáním, podle něhož se vztah mezi stranami má řídit zákoníkem práce) dochází k obdobné situaci, jako kdyby si strany jednotlivá ustanovení zákoníku práce „opsaly“ do textu smlouvy.“[\[7\]](#)

Při sjednávání takových ujednání je však nutné respektovat limity dané kogentními normami upravujícími postavení člena statutárního orgánu, zejména pravidla o vzniku a zániku funkce, odměňování, formě smlouvy o výkonu funkce, jejím schválení příslušným orgánem a povinnosti péče řádného hospodáře.



JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,
advokát

Mgr. David Petrásek

[1] [Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, bod 32.](#)

[2] [Tamtéž, bod 47.](#)

[3] [Tamtéž, bod 55.](#)

[4] [Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.](#)

[5] [Nález Ústavního soudu ze dne 17. 1. 2024, sp. zn. III. ÚS 410/23, bod 52.](#)

[6] [Tamtéž, bod 55.](#)

[7] [ŠUK, Petr. Pracovněprávní ochrana členů statutárních orgánů obchodních korporací aneb „Nekonečný příběh, díl 875“. Soudní rozhledy, 2023, č. 11-12, s. 363.](#)

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: zamýšlení 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](#)