23. 1. 2019

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

Souběh funkcí a přípustnost podřízení tohoto vztahu zákoníku práce se netýká jen obchodních korporací a platí i po 1. 1. 2014, rozhodl nově Nejvyšší soud

Možnost podřídit vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací režimu zákoníku práce Nejvyšší soud dovodil v rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, a to konkrétně pro poměry akciové společnosti a právní úpravy účinné před 1. 1. 2014.

V rozsudku ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016 pak Nejvyšší soud nově vysvětlil, že uvedené závěry se prosadí i v poměrech právní úpravy účinné od 1. 1. 2014, a to nejen pro vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací, ale (neurčuje-li zvláštní právní úprava jinak) taktéž pro vztah mezi členem statutárního orgánu ostatních právnických osob a těmito právnickými osobami.

I v jejich případě totiž platí, že jsou to právě členové statutárního orgánu, kdo řídí činnost právnické osoby, vytváří její vůli (resp. slovy ustanovení § 151 odst. 1 o. z. za ni rozhodují a nahrazují její vůli) a zastupují ji ve všech záležitostech. Ani oni tuto činnost (logicky) nevykonávají ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů právnické osoby a jejich činnost není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce.

V daném případě Nejvyšší soud řešil otázku, zdali ředitel obecně prospěšné společnosti může vykonávat svoji funkci v pracovněprávním poměru, přičemž s ohledem na výše uvedené dospěl k závěru, že nikoliv.

To však (dle Nejvyššího soudu) neznamená, že by si právnická osoba a člen jejího statutárního orgánu (nezakazuje-li to zákon výslovně; srov. § 1 odst. 2 část věty před středníkem o. z. a např. důvody usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2017, sp. zn. 29 Cdo 387/2016) nemohli sjednat, že se jejich vztah při výkonu funkce řídí zákoníkem práce.

Učiní-li tak, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a právnickou osobu za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce), a jejich vztah (z výkonu funkce člena statutárního orgánu) nelze považovat za pracovněprávní. Tento vztah i nadále zůstává vztahem občanskoprávním, jenž se řídí občanským zákoníkem (a případně zvláštním právním předpisem, jako je tomu v případě obecně prospěšných společností) 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 právnické osoby a jeho vztah s právnickou osobou. Jinými slovy, ani sjednáním režimu zákoníku práce se nelze odchýlit od těch ustanovení občanského zákoníku, popř. v úvahu připadajících zvláštních právních předpisů (např. zákona o obecně prospěšných společnostech), u nichž to zákon (přímo či nepřímo) výslovně zakazuje (srov. opět § 1 odst. 2 část věty před středníkem o. z. a např. důvody usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 387/2016).

Brání-li smysl a účel právních norem regulujících vztah mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobou tomu, aby se od nich strany svým ujednáním odchýlily, prosadí se tyto právní normy při regulaci tohoto vztahu bez ohledu na to, zda si strany sjednaly pro svůj vztah režim zákoníku práce a zda případně některá ustanovení zákoníku práce upravují danou otázku odchylně.

Pracovní smlouvu, kterou mezi sebou obecně prospěšná společnost a ředitelka uzavřely, tudíž Nejvyšší soud neshledal neplatnou, jen ji posoudil podle obsahu jako smlouvu občanskoprávní (o pracovní smlouvu de iure z důvodu absence pracovně právního vztahu jít totiž nemohlo).

Podstatný je rovněž závěr Nejvyššího soudu v tom směru, že jestliže se strany dobrovolně podřídily zákoníku práce, lze odkaz na zákoník práce v rozsahu, v němž směřuje na ustanovení § 73 a 73a zákoníku práce, považovat za ujednání o tom, že bude-li ředitelka společnosti ze své funkce odvolána, bude jí nabídnuta jiná práce, popř. s ní bude vztah následně ukončen postupem předvídaným v ustanovení § 73a odst. 2 a 3 zákoníku práce, které strany učinily (spolu s celým zákoníkem práce) součástí jejich smlouvy o výkonu funkce.

V takovém případě by sice dovolatelce zanikla funkce ředitelky k okamžiku jejího odvolání, nicméně její vztah se společností by tím neskončil. Přijala-li by dovolatelka jinou práci nabízenou společností, pokračoval by dále (zpravidla byť nikoliv nutně již jakožto vztah pracovněprávní), v opačném případě by skončil až způsobem sjednaným prostřednictvím odkazu na § 73a odst. 2 a 3 zákoníku práce. Zda tomu tak opravdu je, záleží na výkladu smlouvy o výkonu funkce, tj. v prvé řadě na skutečné vůli jejích stran (srov. § 555 a násl. o. z.). Nepodaří-li se skutečnou vůli stran (jež mohla být seznatelná i pro stranu druhou) zjistit, je třeba ujednání o podřízení vztahu zákoníku práce (v rozsahu, v jakém odkazuje i na § 73 a § 73a zákoníku práce) posoudit podle pravidla vyjádřeného v § 556 odst. 1 větě druhé o. z., tedy přisoudit mu takový význam, jaký by mu zpravidla přikládala strana smlouvy o výkonu funkce s ohledem na konkrétní okolnosti (§ 556 odst. 2 o. z.).

Otázkou v tomto případě je, co se oním odkazem na zákoník práce rozumí. Pojmenování smlouvy jako smlouvy pracovní či označení smluvních stran jako zaměstnavatel a zaměstnanec, anebo zakotvení klauzule do smlouvy o tom, že se předmětná smlouva uzavírá podle zákoníku práce (řídí zákoníkem práce)? Postačí pro takový odkaz (a pro přiměřené použití celého zákoníku práce na daný závazkový vztah) skutečnost, že smlouva odkazuje jen na některá konkrétní ustanovení zákoníku práce? Jednoznačné řešení patrně neexistuje, vše tak bude záviset na výkladu smlouvy. Jako podpůrné vodítko lze kupř. použít judikaturu Nejvyššího soudu týkající se § 262 odst. 1 obch. zák.

Závěrem je pak třeba upozornit na usnesení sp. zn. 27 Cdo 4479/2017, ze dne 12. 9. 2018, ve kterém Nejvyšší soud zopakoval svůj dřívější (dle mého soudu však vadný a v rozporu s ochranou zaměstnance jsoucí) právní názor, že vykonává-li člen družstva v pracovním vztahu k družstvu činnost, kterou po svém zvolení má (musí) vykonávat jako člen voleného orgánu družstva, zaniká jeho pracovní vztah – neujednají-li si strany něco jiného – konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru (k tomu v poměrech kapitálových obchodních společností srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012, ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015, či ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015).

JUDr. Vladimír Janošek,
advokát

trvale spolupracující s ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 731 773 563
e-mail: janosek@arws.cz

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

Další články:

- Diskriminace není legrace aneb nerovné zacházení s akcionáři při výplatě zálohy na podíl na zisku
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Neplatnost usnesení valné hromady akciové společnosti v rozhodovací praxi soudů
- Aktuální novelizace potravinových vyhlášek
- Zaměstnanecké akcie (ESOP) v roce 2026: co přináší novela a jak se na ni připravit
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Využívání holdingových struktur a na co si dát pozor
- Pluralita vedoucích odštěpného závodu
- „Těžko na cvičišti, lehko na bojišti“, aneb proč je kvalitní prodejní dokumentace klíčová (nejen) v automotive segmentu
- Územní plán jako klíčový faktor při oceňování pozemků