

26. 5. 2016

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

Souběh funkcí člena statutárního orgánu a zaměstnance

Souběh funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace a zaměstnance v pracovním poměru ve vztahu k souhrnu činností, jež je možno na základě pracovního vztahu vykonávat za současného výkonu funkce téže osoby jakožto člena statutárního orgánu, prošel mnoha peripetemi. Všechna rozhodnutí soudů z minulosti si není nutno připomínat, možno pouze obecně konstatovat, že prakticky „od nepaměti“, tj. od roku 1992, kdy Vrchní soud v Praze poprvé dovedl zákaz souběhu dvou obsahově totožných „náplní práce“, byl souběh funkcí až do 1. 1. 2012 vyloučen. Ode dne 1. 1. 2012, kdy vstoupila v účinnost novela zákona č. [513/1991](#) Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, byl souběh možný, viz dále.



Souběhem funkcí se tedy rozumí: (i) výkon funkce statutárního orgánu (tj. funkce jednatele nebo člena představenstva) a (ii) souběžný pracovní poměr ke společnosti. Takovýto souběh je po 1. 1. 2014, tedy poté, co vstoupily v účinnost základní rekodifikační předpisy, a to zákon č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, a zákon č. [90/2012](#) Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), je v zásadě povolení, neboť jej výslovně umožňuje ust. § 61 odst. 3 z.o.k., které stanoví, že „*Ustanovení odstavce 1 se použije obdobně na určení mzdy i na jiné plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti, nebo osobě jemu blízké.*“ V ustanovení odstavce prvního, na které předmětné ustanovení odkazuje, se zakládá povinnost poskytnout každé jiné plnění ve prospěch osoby, která je členem orgánu obchodní korporace, než na které plyne právo z právního předpisu, ze smlouvy o výkonu funkce schválené podle § 59 odst. 2 z.o.k. nebo z vnitřního předpisu schváleného valnou hromadou obchodní korporace, pouze se souhlasem valné hromady s vyjádřením dozorčí rady obchodní korporace, je-li ve společnosti zřízena.

Z takto formulované zákonné dikce tedy vyplývá, že souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a zaměstnance společnosti je možný; s ohledem na judikaturní závěry, které budou zmíněny dále a kterými soudy do vnitřních vztahů obchodních korporací stále zasahují, je však nezbytné možnost souběhu omezit pouze na (i) činnosti, které mezi sebou nemají žádný obsahový průnik, anebo (ii) je tento průnik pouze minimální, anebo (iii) jsou takové činnosti vykonávány osobou, která je v rámci struktury uvnitř obchodní korporace sice ve funkci člena statutárního orgánu a současně je v pracovněprávním vztahu ke společnosti, ale v rámci tohoto pracovněprávního vztahu je ve vztahu podřízenosti vůči jinému.

Problematický tedy byl a je souběh, kdy je v pracovním poměru vykonáváno tzv. obchodní vedení společnosti (typicky paralelní pracovní poměr generálního ředitele), neboť se dovozuje, že obchodní vedení společnosti zahrnuje každodenní rozhodovací a řídicí činnost ve vnitřní sféře společnosti a že není přípustné, aby bylo vykonáváno na základě pracovněprávního poměru. Možnost souběhu funkcí byla dlouhodobě zpochybňována rozsudky soudů, kdy často a již od počátku 90. let 20. století byly paralelní pracovní smlouvy prohlašovány za neplatné. Vrchní soud v Praze již ve svém rozhodnutí VS

Praha, sp. zn. 6 Cdo 108/92 jednoznačně dovodil, že „Funkce statutárního orgánu není druhem práce ve smyslu ZP“. Z dalších důležitých rozhodnutí pozdějších, která rámovala restriktivní judikaturu soudů proti členům statutárních orgánů, pak určitě patří rozhodnutí Nejvyššího správního soudu NSS, sp. zn. 3 Ads 119/2010, v němž Nejvyšší správní soud přijal závěr, že: „Neplatnost pracovní smlouvy v případě, že náplň pracovního poměru je shodná s obsahem funkce statutárního orgánu – nejedná se o druh práce ZP“. Z dalších lze jmenovat např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 11/98 či 21 Cdo 1634/2004, kde Nejvyšší soud dovodil, že: „Neplatnost pracovní smlouvy byla dovozována rovněž, pokud byla podepsána jen statutárním orgánem, a to pro střet zájmů“, a další, viz dále.

Od 1. 1. 2012 byl vložen do ustanovení tehdejšího zákona č. [513/1991](#) Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ObchZ“) § 66d do ObchZ[1], umožňující statutárnímu orgánu delegovat výkon obchodního vedení na jiného, kdo je sám členem statutárního orgánu obchodní korporace. Tím byl celý judikaturní problém se souběhem funkcí vyřešen a členové statutárních orgánů tak měli možnost si s úlevou vydechnout. Bohužel jen do 1. 1. 2014, neboť obdobné ustanovení shora zmíněnému se v základních rekonstrukčních zákonech, a to ani v občanském zákoníku, ani v zákoně o obchodních korporacích, již neobjevilo a namísto něj bylo kodifikováno pouze ust. § 61 odst. 3 z.o.k., které však problematiku souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního poměru zaměstnance, který je současně generálním ředitelem společnosti nebo jinou vysoce postavenou exekutivní osobou, jejíž náplň má určitý celkový nebo alespoň nezanedbatelný překryv s výkonem funkce člena statutárního orgánu, neřeší.

Tím se členové statutárních orgánů po 1. 1. 2014 ocitli najednou ve stejně nejisté judikaturní situaci, v jaké byli před 1. 1. 2012, kdy v případě souběhu hrozilo permanentní zneplatňování jejich souběžně uzavřených pracovních poměrů, nebo dohod konaných mimo pracovní poměr.

S novou právní úpravou soukromého práva se tedy znovu otevřela otázka souběhu funkcí, neboť ustanovení obdobné § 66d ObchZ zmizelo v rámci legislativního procesu. Potenciálně dotčenými touto změnou se tak opět staly i stávající souběhy a nelze tak bohužel vyloučit ani neplatnost pracovních smluv sjednaných s využitím ustanovení § 66d ObchZ, resp. dokonce jejich zánik nebo alespoň suspendování (sistaci). Všeobecně se totiž přijímá závěr, že jedna činnost (obchodní vedení) nemůže být vykonávána na základě dvou smluv (chybí tzv. kauza předpokládaná v § 1791 NOZ), stejně jako závěr, že obchodní vedení nemůže být závislou prací dle zákoníku práce.

To je o to nebezpečnější, že už v roce v roce 2013 Nejvyšší soud dovodil[2], že v případě, kdy vznikl nejdříve pracovní poměr a následně byl tento zaměstnanec jmenován do funkce člena statutárního orgánu, tak že ke dni jmenování do funkce jednatele původní pracovní poměr této osoby zanikl na základě mlčky (konkludentně) uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru.

Již v předchozích svých rozhodnutích se Nejvyšší soud České republiky zabýval náplní práce osob, které měly souběh a jejich podřazením (subsumpcí) pod obsah činnosti funkce člena statutárního orgánu a zahrnul pod dosah těchto činností prakticky všechny administrativní úkony, včetně organizace práce, zajišťování zákazníků, materiálu na opravy apod.[3]

Následná rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky

Z dalších rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky vybíráme následující.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

V rozsudku ze dne 14. listopadu 2013[4] posoudil Nejvyšší soud činnost *ředitele sdíleného finančního centra, respektive „řízení finančního personálu a zastupování společnosti v České republice“* jako výkon funkce statutárního orgánu společnosti s tím, že souběžně sjednaný pracovní poměr je tedy neplatný.

Nad rámec svých předchozích dovození soud doplnil další restriktivní teze a dovodil, že za situace, kdy byl jednatel u společnosti zaměstnán na základě pracovní smlouvy v době před svým zvolením do funkce jednatele, byla mezi stranami v souvislosti se jmenováním zaměstnance do funkce jednatele sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru, a to ke dni jeho jmenování do funkce jednatele společnosti. Podle soudů na základě takové konkludentní dohody pracovní poměr účastníků skončil; sice nebyla splněna písemná forma obligatorně předepsaná pro platnost dohody o rozvázání pracovního poměru, přesto jí však došlo k rozvázání pracovního poměru, neboť neplatnost rozvázání pracovního poměru touto dohodou nebyla v zákonné lhůtě uplatněna ve smyslu ustanovení § 72 ZP žalobou u soudu. Podle soudů sjednanou náplň práce totiž mohl dotýčný nadále konat pouze z důvodu výkonu funkce statutárního orgánu společnosti, nikoli souběžného pracovněprávního vztahu.

Můžeme se tázat, z jakého důvodu soudy neakcentují skutečnou autonomní vůli smluvních stran, neboť například v právě uvedeném případě je již na první pohled zřejmé, že vůle smluvních stran v daném případě nesměřovala k ukončení pracovního poměru. Je tak nezbytné jednat opravdu obezřetně, neboť jak je vidět, soudy dovozovaná neplatnost souběhu je z hlediska výkladu povahy velice extenzivní.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013

Dále pak v lednu 2014 Nejvyšší soud dovodil, že „Pro určení, že jde o souběh, není významná ani okolnost, že při obchodním vedení žalovaného žalobkyně vykonávala i činnosti „podpůrné, pomocné a administrativního charakteru“, neboť podstata její činnosti vyplývající z funkce generální ředitelky spočívala v organizování a řízení podnikatelské činnosti žalovaného a v rozhodování o jeho podnikatelských záměrech (plánech) a nikoli v podpůrných, pomocných a administrativních činnostech, bez kterých se do určité míry neobejde žádná organizační a řídicí činnost.“[5]

Judikатурní praxe Nejvyššího soudu také nijak nerozlišuje, zda je osoba „souběžně jednající“ současně akcionářem (společníkem) obchodní korporace či nikoliv a zastává názor, že činnost statutárního orgánu nemůže vykonávat fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem obchodní společnosti[6], a to z důvodu, že výkon funkce statutárního orgánu není druhem práce podle zákoníku práce a vznik, zánik ani obsah právního vztahu mezi statutárním orgánem, resp. jeho členem, a společností není upraven pracovněprávními předpisy.

Z uvedeného pak podle názoru Nejvyššího soudu vyplývá, že pracovní smlouva, jejímž předmětem by měl být výkon funkce statutárního orgánu, je absolutně neplatná pro rozpor se zákonem, tedy vůbec nevznikne. Uvedené ovšem nevylučuje, aby statutární orgán či jeho člen byl současně (navíc) ještě v pracovním poměru se společností nebo pro ni vykonával práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.[7]

Judikatura k otázce souběhu z roku 2015

Po stejné linii jako v předchozích letech se pohybovala judikatura Nejvyššího soudu České republiky i v roce 2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 1116/2014

V uvedeném případě soud zkoumal jako přípustný pracovní poměr sjednaný v manažerské smlouvě ze dne 15. 11. 2000, v níž bylo mimo jiné uvedeno, že žalovaný je povinen „zabezpečovat plnění úkolů vyplývajících pro manažera společnosti z platných zákonů, stanov, resp. společenských smluv společnosti v rozsahu předmětu podnikání a dalších obecně závazných předpisů“ a „řídít se organizačním řádem společnosti a rozhodnutími jejich statutárních orgánů“.

Žalovaný vystupoval jako generální ředitel žalobce i poté, co byl jmenován jednatelem společnosti (například při schválení pracovního řádu účinného od 1.5.2002). Soudy z výpovědi jednatele žalobce Ing. T. H. a svědka J. P. dovodily, že žalovaný se ve své činnosti věnoval zejména výrobnímu úseku (např. vývoj výrobků, dodržování technických postupů, tvorba norem, zpracování metodiky výroby), o čemž svědčí rovněž to, že byl (od 1. 3. 2001) odpovědným zástupcem žalobce pro předmět podnikání řeznictví a uzenářství. Nejvýstižněji charakterizoval svou činnost u žalobce sám žalovaný, když uvedl, že u žalobce vykonával vedle "činnosti řídicí rovněž činnost odbornou v oblasti výroby". Uvedené poznatky však nenasvědčují tomu, že by žalovaným vykonávaná funkce generálního ředitele byla odlišná od činnosti statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným, ale závěru zcela opačnému.

Z uvedeného učinil Nejvyšší soud závěr, že „Žalovaný činil jak právní úkony jménem společnosti, tak i úkony dovnitř společnosti, a že jeho "odborná činnost" byla nedílnou součástí - jak správně uvádí dovolatel - jeho celkové řídicí činnosti ve společnosti, včetně jejího obchodního vedení. Skutečnou náplň funkce generálního ředitele tak byla (měla být) stejná činnost, kterou žalovaný vykonával (měl vykonávat) u žalobce jako jeho jednatel, když "optické oddělení" obou činností bylo jen umělé a účelové. Za dosavadních skutkových zjištění proto platí závěr, že v době od 1. 7. 2002 do 28. 2. 2004 žalovaný nekonal svou činnost u žalobce v platném pracovním poměru a že mu proto v tomto období nenáležela mzda (nebo jiná odměna za práci).“

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014

Nejvyšší soud České republiky v jiném svém rozhodnutí[8] dospěl k závěru, že žalovaný, který byl místopředsedou představenstva společnosti a který současně na základě manažerské smlouvy pro tuto společnost zabezpečoval jako obchodní ředitel úkoly vyplývající *„Z rozhodnutí představenstva, řídil a kontroloval obchodní a marketingovou činnost a činnost smluvní dopravy, předkládal generálnímu řediteli k projednání plány prodeje a plány účasti na reklamních a propagačních akcích, zabezpečoval činnost skladů a provádění nákupu materiálu, zajišťoval průzkum trhu, stanovoval ceny výrobků, služeb a materiálu, uzavíral kupní smlouvy a smlouvy o přepravě, prováděl výběr dodavatelů atd.“*, vykonával tyto činnosti pro společnost na základě platného pracovněprávního vztahu.

Podle dovolacího soudu je z uvedeného výčtu povinností zřejmé, že většinu činností obchodního ředitele nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení (organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech), ale jedná se o věcně vymezenou organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonávanou za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli.

K uvedenému rozhodnutí je třeba poznamenat, že výjimečná tolerance Nejvyššího soudu k souběhu funkcí místopředsedy představenstva a obchodního ředitele je v tomto případě založena na tom, že funkce obchodního ředitele byla v organizační struktuře společnosti podřízena funkci generálního ředitele, kterou vykonávala třetí, od členů představenstva odlišná osoba. V existenci tohoto vztahu pracovní subordinace mezi členem představenstva vykonávajícím současně pracovní pozici obchodního ředitele na jedné a generálním ředitelem na straně druhé odvodil Nejvyšší soud svoje

kladné stanovisko k souběhu funkcí, jež by bez tohoto subordinačního vztahu dáno nebylo.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014

Z rozhodnutí přijatých v roce 2015 lze dále alespoň stručně zmínit např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2015[9], kde Nejvyšší soud posuzoval situaci, kdy člen představenstva družstva uplatňoval žalobou vůči družstvu nárok na zaplacení mzdy podle pracovní smlouvy, na základě které měl vykonávat pro družstvo práci „*manažera pro komunikaci s veřejností*“ v době, po kterou byl ve funkci člena představenstva družstva. Uvedený člen vykonával „*činnosti administrativního charakteru, dokumentační činnost, vyhledávání listin v archivu pro podávání žalob, přípravu podkladů pro podávání žalob, správu počítačové sítě, digitalizaci dokumentů, kontrolu bytů, kontrolu majetku a nahlášených oprav a elektronické kopie dokumentů*“.

Soudy obou stupňů dospěly v posuzovaném případě k závěru, že výkon takových činností nepředstavuje nežádoucí průnik a že je možné je v pracovním poměru vykonávat. Jiného názoru byl ovšem Nejvyšší soud, který dovedl, že dotčený člen představenstva se uvedenými činnostmi podílel na organizování činnosti družstva a na rozhodování o jeho záležitostech a dále, že „*Jde-li o kontrolní, administrativní a jiné podobné úkony prováděné žalobcem, nelze přehlédnout, že bez takových činností se do určité míry neobejde žádná organizační a řídicí činnost, a tedy ani výkon funkce člena představenstva družstva*“. Nakonec doplnil, že „*Od činnosti spadající do výkonu funkce člena statutárního orgánu družstva nelze oddělovat ani činnosti vykonávané v rámci správy počítačové sítě, a to i s přihlédnutím k tomu, že se nejednalo o rozsáhlejší, soustavně a pravidelně vykonávané činnosti, ale spíše o jednorázovou (nahodilou) činnost.*“

Taková argumentace Nejvyššího soudu je naprosto nedostatečná, pochybná, neboť vůbec nereflektuje skutečnost, že i závislá práce vykonávaná v základním pracovněprávním vztahu, může být vykonávána i po kratší než stanovenou týdenní dobu, nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, platí však a nezbyvá, než se podle ní zařídit.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2015, 21 Cdo 4010/2014

Ve svém dalším rozhodnutí[10] Nejvyšší soud zopakoval, že činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť výkon funkce statutárního orgánu obchodní společnosti (družstva) není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) ZP a vznik, zánik ani obsah tohoto právního vztahu nejsou upraveny pracovněprávními předpisy; právní předpisy ani povaha obchodní společnosti (družstva) však nebrání tomu, aby fyzické osoby vykonávající funkci (člena) statutárního orgánu uskutečňovaly jiné činnosti pro tuto obchodní společnost (družstvo) na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu.[11]

V projednávané věci měl žalobce jako „výkonný manažer“ vykonávat na základě pracovních smluv uzavřených s Pražským stavebním bytovým družstvem dne 31. 12. 2003 a dne 30. 6. 2005 činnosti, které spočívaly – jak bylo soudy zjištěno – například v analýze účetních dokladů, vyhledávání listin v archivu a pořizování jejich fotokopií, přípravě trestních oznámení a analýze podkladů pro ně, přípravě podkladů pro policii a pro podávání žalob, zjednání pořádku v evidenci členů družstva, výpočtu podílů členů družstva, kontrole bytů, majetku a nahlášených oprav, činnosti směřující k uzavírání nájemních smluv, analýzách událostí v družstvu, zastupování Pražského stavebního bytového družstva před soudy nebo v komunikaci s „právním zástupcem“. Tyto činnosti, které soud prvního stupně charakterizoval jako práce „administrativní“ a „dokumentační“, jež „vyžadovala

správa družstva“, není možné – též s přihlédnutím k tomu, že soudy nebylo zjištěno, že by v pracovních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech družstva bylo specifikováno, jaké činnosti je žalobce jako „výkonný manažer“ povinen vykonávat – oddělovat od řízení činnosti družstva, rozhodování o jeho záležitostech a jednání za představenstvo navenek, v nichž spočívala podstata funkce předsedy představenstva Pražského stavebního bytového družstva, kterou žalobce zároveň vykonával. Také těmito činnostmi, z nichž většina měla povahu plnění jednorázových úkolů, se žalobce podílel na organizování činnosti družstva, na rozhodování o jeho záležitostech a na jednání za představenstvo navenek. Jde-li o kontrolní, administrativní a jiné podobné úkony prováděné žalobcem, nelze přehlédnout, že bez takových činností se do určité míry neobejde žádná organizační a řídicí činnost, a tedy ani výkon funkce předsedy představenstva družstva. Výkonem této funkce bylo i zastupování Pražského stavebního bytového družstva před soudy, neboť v řízení před soudem jedná za právnickou osobu – jak vyplývá z ustanovení § 21 odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu – její statutární orgán (jeho předseda nebo člen). Z uvedeného vyplývá, že činnosti, které měl žalobce podle pracovních smluv uzavřených s Pražským stavebním bytovým družstvem vykonávat jako „výkonný manažer“, nebyly odlišné od činností, které žalobce vykonával (měl vykonávat) jako předseda představenstva tohoto družstva. Protože žalobce měl na základě pracovních smluv uzavřených s Pražským stavebním bytovým družstvem dne 31. 12. 2003 a dne 30. 6. 2005 jako zaměstnanec v pracovním poměru vykonávat činnost předsedy statutárního orgánu (představenstva) tohoto družstva, kterou v pracovním poměru vykonávat – jak vyplývá z výše uvedeného – nelze, jsou uvedené pracovní smlouvy podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) ZP neplatnými právními úkony a mezi Pražským stavebním bytovým družstvem a žalobcem proto nemohl na základě nich vzniknout platný pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah. Závěr odvolacího soudu, že „mezi účastníky byla uzavřena dne 30. 6. 2005 platná pracovní smlouva“ a že žalobce má vůči žalovanému právo na zaplacení mzdy v ní sjednané, proto není správný.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 11. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 3772/2014

V rozhodnutí z listopadu 2015[12] bylo v projednávané věci z hlediska skutkového stavu mimo jiné zjištěno, že žalobce, který byl od 4. 12. 2007 členem a v době od 18. 12. 2007 do 7. 6. 2011 předsedou představenstva žalovaného, uzavřel dne 1. 1. 2009 se žalovaným smlouvu o výkonu funkce, v jejímž čl. VI. bylo stanoveno, že „tato smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. 1. 2009 do 31. 3. 2009; po této době bude sepsána nová pracovní smlouva o výkonu funkce – ředitele Leteckých služeb Hradec Králové a. s.“. Téhož dne (1. 1. 2009) byla mezi žalobcem jako „ředitelem společnosti“ a žalovaným uzavřena „manažerská smlouva 2009“ na dobu neurčitou, v níž se žalobce zavazuje vykonávat „funkci ředitele společnosti“. Dne 10. 4. 2009 byla mezi žalobcem a žalovaným uzavřena „pracovní smlouva 12/2009“ na dobu určitou do 9. 3. 2010 a dne 29. 1. 2010 „manažerská smlouva 2010“ na dobu určitou do 31. 12. 2010. Dne 10. 3. 2010 uzavřel žalobce se žalovaným v pořadí druhou pracovní smlouvu, v níž se zavázal vykonávat práci „ředitele společnosti“ za „základní mzdu“ sjednanou ve výši 38.000,- Kč měsíčně. Dne 25. 1. 2011 byla mezi žalobcem a žalovaným uzavřena „manažerská smlouva 2011“ na dobu určitou do 31. 12. 2011. Pracovní náplň žalobce jako „ředitele společnosti“ byla upravena uvedenými manažerskými smlouvami pro roky 2009, 2010 a 2011, jejichž přílohy č. 1 dále upřesňovaly úkoly žalobce. Dne 7. 10. 2011 byl žalobci doručen dopis žalovaného ze dne 27. 9. 2011, ve kterém žalovaný sdělil žalobci, že s ním v návaznosti na výsledky „veřejnoprávní kontroly“ u žalovaného podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušuje pracovní poměr z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

Nejvyšší soud i zde dovodil, že mezi žalovaným a žalobcem, který byl nejprve členem a poté předsedou představenstva žalovaného, nebyl pracovněprávní vztah, a že tento závěr je v souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu, podle níž činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť výkon funkce statutárního orgánu obchodní

společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) ZP a vznik, zánik ani obsah tohoto právního vztahu nejsou upraveny pracovněprávními předpisy; právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby fyzické osoby vykonávající funkci (člena) statutárního orgánu uskutečňovaly jiné činnosti pro tuto obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu.

Nejvyšší soud zde dále uvedl, že obchodním vedením akciové společnosti ve smyslu ustanovení § 192 odst. 1 věty první ObchZ je řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2004 sp. zn. 29 Odo 479/2003, který byl uveřejněn pod č. 80 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005). Namítá-li žalobce, že jako ředitel žalovaného v pracovním poměru nevykonával funkci jeho statutárního orgánu, nýbrž řídil běžný chod a denní provoz žalovaného, pak přehlídí, že také tyto činnosti nepochybně představovaly organizování a řízení podnikatelské činnosti žalovaného, jimiž se žalobce podílel na jeho obchodním vedení a které nelze od činnosti statutárního orgánu (představenstva žalovaného, jehož byl žalobce nejprve členem a poté předsedou) oddělovat.

K tomu doplnil, že ustálená judikatura soudů (a to pro případ, že by člen statutárního orgánu obchodní korporace, který od ní dostal výpověď ze souběžného pracovního poměru, pozn. aut.) dovodila, že, rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, jde o neplatný právní úkon a zaměstnanec se může žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem; nejde o žalobu podle ustanovení § 72 ZP, a otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může zabývat též jako otázkou předběžnou.[13]

Judikatura k otázce souběhu z roku 2016

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 1. 2016, sp. zn.: 21 Cdo 2831/2015

Ke členům statutárních orgánů nebude milostivá zřejmě ani judikatura v roce 2016. V prvním svém rozhodnutí[14] z letošního roku Nejvyšší soud pokračoval ve své stávající judikатурní trajektorii a dovodil, že činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným spočívá jednak v tom, že činí (vůči jiným osobám) právní úkony společnosti (zastupuje a jedná jménem společnosti navenek), jednak provádí (dovnitř společnosti) rozhodování, řízení a obchodní vedení společnosti. Uvedené činnosti statutárního orgánu není - jak uvedeno výše - přípustné (zcela nebo jen zčásti) vykonávat v pracovním poměru (nebo jiném pracovněprávním vztahu).

Nejvyšší soud dovodil, že z výčtu povinností vedoucího společnosti a vedoucího pražské kanceláře (uvedenými pod body zastupování společností Skupiny v České republice, řídicími povinnostmi i povinnostmi finančními a všeobecnými podmínkami) je nepochybné, že náplní funkce vedoucího společnosti a vedoucího pražské kanceláře byla (měla být) stejná činnost, kterou žalobce vykonával (měl vykonávat) u společnosti Baker Tilly Czech Republic, spol. s r. o. (úpadce), jako její jednatel (zastupování společnosti navenek, obchodní vedení společnosti i právní úkony směrem dovnitř společnosti), že tedy nebyl uzavřením pracovní smlouvy na funkci vedoucího společnosti a vedoucího pražské kanceláře u společnosti Baker Tilly Czech Republic, spol. s r. o. (úpadce), platně založen pracovní poměr a že uzavřená pracovní smlouva na výkon této funkce je neplatná.

Poskytování poradenských služeb klientům společnosti v oblasti daňové, účetní, společenstevní a manažerské, vyjednání s novými klienty o uzavření smluv a zpracovávání cenové nabídky, dozírání na každodenní chod společnosti včetně administrativních činností není možné oddělovat od řízení činnosti společnosti a rozhodování o jejích záležitostech, v nichž spočívala podstata funkce jednatele

společnosti Baker Tilly Czech Republic, spol. s r. o., kterou žalobce zároveň vykonával.

I v tomto nedávném rozhodnutí tak Nejvyšší soud provedl výklad velice striktní a přijal závěr, že i činnostmi, z nichž většina má povahu plnění jednorázových úkolů (odborné činnosti), se osoba v souběžném pracovněprávním poměru podílí na organizování činnosti společnosti a na rozhodování o jejích záležitostech. Jde-li o administrativní a jiné podobné úkony prováděné osobou v souběžném pracovněprávním poměru, nelze podle Nejvyššího soudu přehlédnout, že bez takových činností se do určité míry neobejde žádná organizační a řídicí činnost, a tedy ani výkon funkce jednatele společnosti.

Závěr

Z výše uvedeného vyplývá několik aktuálních tezí:

I. Souběh je po 1. 1. 2014 na základě ust. § 61 odst. 3 z.o.k. možný vždy, pokud se jedná obsahově o tzv. *souběh netotožný*, tj. kdy náplň činnosti vykonávané zaměstnancem na základě pracovního poměru v sobě nezahrnuje žádnou z činností, kterou by bylo možno podřadit pod pojem obchodního vedení. K tomu doplňme, že ani tak nemožno souběh tohoto typu doporučit, neboť v přípravě je novela zákona o obchodních korporacích, která obsahuje návrh ustanovení § 61 odst. 3 z.o.k. ze zákona bez náhrady vypustit.

II. Povahu činností, které lze zahrnout pod pojem obchodní vedení, vykládá judikatura Nejvyššího soudu natolik extenzivně, že prakticky není možné vypracovat pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce tak, aby šlo striktní závěry Nejvyššího soudu legálně obejít a nevystavit souběžně pracujícího člena statutárního orgánu riziku pozdějšího zneplatnění jeho pracovněprávního vztahu.

III. Proti možnosti souběhu po 1. 1. 2014 se staví i Ministerstvo spravedlnosti České republiky, i když má na mysli pouze souběh funkcí, které jsou obsahově totožné.[15]

IV. Jedinou aktuálně aprobovanou možností, jak sjednat souběh, který je částečně totožný, tj. zahrnuje v sobě určitý překryv s činnostmi, jež by bylo možno podřadit pod pojem obchodní vedení, je podřídít takovou pracovní souběžnou funkci (např. pracovní pozici obchodního ředitele apod.) v organizační struktuře společnosti funkci generálního ředitele, kterou bude vykonávat třetí, od členů představenstva odlišná osoba. V existenci tohoto vztahu pracovní subordinace mezi členem představenstva vykonávajícím současně pracovní pozici obchodního ředitele na jedné a generálním ředitelem na straně druhé odvozuje Nejvyšší soud svoje kladné stanovisko k souběhu funkcí, jež by bez tohoto subordinačního vztahu dáno nebylo.



JUDr. Luděk Lisse, Ph.D. LL.M. MPA,
ředitel Ústavu práva a právní vědy, o.p.s.

Jablonského 640/2
170 00 Praha 7

Tel.: +420 224 247 011
gsm: +420 800 208 008
e-mail: podatelna@ustavprava.cz

-
- [1] Srov. ust. § 66d ObchZ, kde se pod rubrikou „Pověření obchodním vedením“ stanovilo, že (1) „Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu²¹⁾ zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem. (2) Při pověření obchodním vedením podle odstavce 1 zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, stanovená tímto zákonem za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře. (3) Jestliže jsou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, mzdu či odměnu z dohody sjednává nebo určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů. (4) Pověření obchodním vedením podle odstavce 1 nezahrnuje 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, které tento zákon nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu.
- [2] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.
- [3] Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 26 Cdo 781/2005.
- [4] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.
- [5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013.
- [6] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014, dostupný na www.nsoud.cz a dále srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, dále pak rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn.: 21 Cdo 894/2004, sp. zn.: 21 Cdo 1634/2004, sp. zn.: 29 Odo 801/2005, sp. zn.: 21 Cdo 4028/2009 či sp. zn.: 21 Cdo 3104/2010.
- [7] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012.
- [8] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014.
- [9] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014
- [10] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2015, 21 Cdo 4010/2014.
- [11] Srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněný pod č. 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995, jakož i odůvodnění rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004 sp. zn. 21 Cdo 737/2004, ze dne 29. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 894/2004, ze dne 4. 11. 2004 sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, ze dne 30. 8. 2006 sp. zn. 29 Odo 801/2005, ze dne 16. 12. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, ze dne 12. 1. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3104/2010 nebo ze dne 17. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 3066/2013.
- [12] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 11. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 3772/2014.
- [13] Srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1951/2009, který byl uveřejněn pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 2011, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.
- [14] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 1. 2016, sp. zn.: 21 Cdo 2831/2015.

[15] Ministerstvo spravedlnosti publikovalo svůj právní názor na uvedenou problematiku na svých webových stránkách, kde uvádí, že „Dle právní úpravy, která byla účinná do 31. 12. 2013, byl souběh funkcí dovolen výslovným ustanovením § 66d zákona č. [513/1991](#) Sb., obchodního zákoníku, které do tohoto zákona bylo vloženo novelou účinnou od 1. 1. 2012. Jelikož v nové právní úpravě není obsaženo obdobné pravidlo, znamená to návrat k právnímu stavu před zmíněnou novelou (tedy i k odpovídající judikatuře). Stav, kdy člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonává svou funkci také z titulu pracovněprávního poměru, je nepřipustný s ohledem na ustanovení § 1791 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, jelikož takový pracovněprávní poměr postrádá svoji kauzu (důvod). Jinými slovy, pro tutéž činnost nemohou být uzavřeny dvě různé smlouvy. Souběžný pracovněprávní poměr dále postrádá základní znak pracovního práva, a to že musí jít o závislou práci. V případě, kdy je člen statutárního orgánu obchodní korporace sám sobě nadřazeným, nejde o závislou práci, a tudíž nemůže dojít ke sjednání pracovního poměru.“

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

Další články:

- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)
- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)
- [\(Ne\)vypořádání předmětu řízení u soudního smíru](#)
- [Nové limity opatrovnického rozhodování v judikatuře ESLP a Ústavního soudu](#)
- [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?](#)