

26. 6. 2018

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

# Souběh funkcí - průvodce cestou do pekel (díl 1)

Nové rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu na téma souběh není revolucí v oblasti souběhů, jak jsme už uvedli v našem předchozím článku. Byť pracovní a jiné podobné (např. manažerské) smlouvy nebudou nadále posuzovány jako absolutně neplatné, rozhodně to není důvod, proč tvrdit, že souběhy nově možné jsou. Rozhodli jsme se proto připravit několik článků, které popíší jednotlivá rizika vyplývající z takového ujednání, a vysvětlí, proč je takové ujednání pro účastníky vztahu spíše „cestou do pekel“.



## Použití zákoníku práce

Pokud na výkon funkce člena statutárního orgánu nebo na činnost spadající do pravomocí člena statutárního orgánu uzavřete pracovní nebo manažerskou smlouvu, platí dle nového judikátu Nejvyššího soudu, že na základě takové smlouvy (i) nevznikne pracovní poměr, ale zároveň se (ii) vztah mezi společností a členem orgánu může řídit zákoníkem práce, pokud to nebude odporovat kogentním ustanovením civilních předpisů a dodrží se stanovené požadavky (zejména dle zákona o korporacích).

Pokud tedy společnost a člen statutárního orgánu uzavřou smlouvu nazvanou pracovní nebo manažerská smlouva nebo ujednají, že jejich vztah se bude řídit zákoníkem práce, na jejich vztah se bude aplikovat právní úprava zákoníku práce, pokud to nevyklučují speciální právní předpisy, jako zákon o korporacích. Jedním z problematických pravidel zákoníku práce bude povinnost k náhradě škody způsobené zaměstnavatelem zaměstnanci.

## Povinnost nahradit škodu

Zatímco úprava povinnosti k náhradě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli se na vztahy společnosti se členem statutárního orgánu nevztáhne z důvodu kogentní úpravy této otázky v zákoně o obchodních korporacích, neplatí to ale opačně. Není důvod, proč neaplikovat právní úpravu povinnosti zaměstnavatele (tedy společnosti) k náhradě škody způsobené zaměstnanci, a to včetně právní úpravy o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. To je určitě dobrá zpráva pro členy statutárních orgánů, méně však pro společnosti.

## Pracovní úraz a nemoc z povolání

Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody nastává obecně **bez ohledu na zavinění**. Nejvíce je to akcentováno u pracovního úrazu, kde je odpovědnost za pracovní úraz dána, pokud škoda nebo nemajetková újma vznikla při **plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**. Nemusí tedy dojít ani k žádnému porušení povinnosti. Nemoci z povolání budou u členů statutárních orgánů výjimečné - ani to ale nemusí platit dlouho do budoucna, neboť o vlivu nadměrného stresu na zdraví

zaměstnanců se již delší dobu diskutuje. V úvahu U nemoci z povolání pro vznik odpovědnosti dostačuje, že zaměstnanec pracuje za podmínek, při nichž nemoc z povolání vzniká.

Pokud například člen statutárního orgánu na pracovní cestě bude účastníkem dopravní nehody, kterou nezaviní, a bude zraněn, bude společnost odpovídat za škodu způsobenou pracovním úrazem dle pravidel zákoníku práce.

### **Povinné pojištění ale nevznikne**

Činnost člena statutárního orgánu, i když krytá pracovní nebo manažerskou smlouvou, nezaloží pracovní poměr. Daný člen statutárního orgánu tak **nebude pojištěn na základě povinného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání**, protože to se vztahuje pouze na zaměstnance (§ 2 vyhlášky Ministerstva financí č. [125/1993](#) Sb.). Náklady spojené s odškodněním člena statutárního orgánu tak ponese společnost sama.

### **Pomůže odpovědnostní pojistka?**

Je (zatím neřešenou) otázkou, jak budou přistupovat k řešení takových situací ostatní pojišťovny, u kterých bude společnost pojištěna v rámci odpovědnostní pojistky. Vzhledem k tomu, že tady společnost ujednáním se členem statutárního orgánu rozšíří odpovědnost nad zákonem stanovený rozsah, lze očekávat z jejich strany poměrně rezervovaný přístup.

I tento příklad by měl být významným důvodem, proč se souběhům i po rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu vyhnout.



**Mgr. Veronika Odrobinová**

Partner



**Mgr. Tomáš Procházka**

Partner

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500  
e-mail: [paha@dhplegal.com](mailto:paha@dhplegal.com)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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 dodavatelem podle nové právní úpravy kybernetické bezpečnosti?](#)
- [Vada koupené věci - kdy zjištěné nedostatky zakládají kupujícímu práva z vadného plnění a kdy nikoliv?](#)
- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu](#)
- [Reklamace vad stavby](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel x společnost\)](#)