22. 2. 2012

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

Souběh mandátní a pracovní smlouvy u statutárních orgánů nebo jejich členů

Jedná se o zejména v minulém roce velice diskutovanou problematiku souběhu mandátní a pracovní smlouvy statutárních orgánů, resp. jejich členů v souvislosti s medializací rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (3 Ads 119/2010 – 58 z 09.12.2010).

Rödl & Partner

Nové ustanovení § 66 d obch. zák. (zákona č. 513/1991 Sb.) a v něm zavedený nový institut „**pověření obchodním vedením**“ má výše uvedenou problematiku vyřešit. Dle odst. 1 tohoto ustanovení *„může statutární orgán společnosti pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného*.“

Toto ustanovení tedy za prvé zavádí institut „**pověření obchodním vedením**“ a za druhé umožňuje i pověření obchodním vedením třetí osobu či osoby, dosud ve společnosti nijak nepůsobující.

Problém spočívá v tom, že obchodní vedení není nikde v zákoně jednoznačně definováno a objevuje se i v jiných ustanoveních obchodníh zákoníku.

Tím se vyskytuje první otázka, co vše spadá pod „obchodní vedení“, resp. „pověření obchodním vedením“ a co nikoliv? Jedná se skutečně pouze o pověření směrem dovnitř společnosti?

Částečnou odpověď v negativním slova smyslu najdeme v odst. 4 předmětného ustanovení s tím, že *„pověření obchodním vedením podle odstavce 1 nezahrnuje*

1) účast na zasedání statutárního orgánu
2) rozhodování o pověření obchodním vedením
3) rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti, které obch. zák. ***nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu***.“

V praxi přesné vymezení obchodního vedení může ovšem dělat značné potíže. Otázkou pak je, kdy se bude jednat o základní zaměření obchodního vedení společnosti a kdy pouze o obchodní vedení společnosti jako takové. Stanovení přesné hranice těchto dvou případů nemusí být jednoduché a někdy dokonce i nemožné.

Tím vzniká další otázka, zda lze třetí osobu v konkrétním případě ještě pověřit či nikoliv, resp. zda u klasického souběhu konkrétní osoba jednala ještě jako zaměstnanec nebo již a výhradně jako statutární orgán společnosti (jeho člen)? Odpověď na tuto otázku může být důležitá nejen z hlediska odpovědnosti jednajícího, ale i z jiných důvodů, např. při určení platnosti určitého právního úkonu.

Dále vzniká problém při vlastním souběhu jako takovém. V tomto případě nové ustanovení sice vychází ze skutečnosti, že může být obchodní vedení vykonáváno též v pracovním poměru v případě, že je tento zaměstnanec současně statutárním orgánem společnosti a (asi též v případě, že je pouze jeho člen) nelze ovšem vycházet z toho, že lze zcela nahradit obchodněprávní smluvní vztah mezi statutárním orgánem a společností smluvním vztahem pracovněprávním.

Při výkladu nového § 66 d obch. zák. nelze totiž vycházet z toho, že je možné aby jednatel (nebo člen statutárního orgánu) vykonával tuto svoji funkci výhradně v pracovním poměru nebo dokonce i pracovněprávním poměru. Tomu již odporuje ustanovení § 66 d odst. 4 obch. zák., který pověření obchodním vedením výslovně v negativním slova smyslu omezuje (viz výše) a ze kterého na základě toho vyplývá, že pověření obchodním vedením není a nemůže být stejného obsahu jako jednání jménem společnosti a obchodní vedením společnosti ve smyslu § 133,134 obch. zák.

V praxi lze z výše uvedených důvodů pouze doporučit obezřetný postup a zvážit, zda je souběh funkcí ve společnosti pro dotčenou osobu a/nebo společnost skutečně nezbytný.

Vzhledem ke skutečnosti, že od 01.01.2012 došlo současně k novele jak zákona o nemocenském pojištění, tak i k novele zákona o dani z příjmů s tím, že od 01.01.2012 jsou jak společníci, tak i jednatelé s.r.o. po tříletém přerušení opět povinni účastnit se nemocenského pojištění a pojištění na sociálním zabezpečení a zcela nově jsou povinni účastnit se tohoto pojištění i členové kolektivních orgánů právnických osob (představenstev, dozorčích rad a jiných kolektivních orgánů), jakož i likvidátoři a prokuristé v případě, že se jejich příjem bude považovat za příjem ze závislé činnosti dle příslušných daňových předpisů, byly dosud existující rozdíly mezi obchodněprávním a pracovněprávním vztahem zcela odstraněny. Odpadl tím jeden ze zásadních argumentů pro aplikaci souběhu funkcí.

Dnes jsou i náklady na odměny členů představenstev a dalších kolektivních orgánů právnických osob daňově uznatelným nákladem pro společnosti, takže ani tento argument již nelze pro setrvání v pracovním poměru nebo pracovněprávním poměru uvádět.

Pro výkon funkce jednatele nebo člena statutárního orgánu výhradně na základě smlouvy o výkonu funkce dle obchodního zákoníku svědčí i to, že tato varianta přináší maximální míru flexibility pro společnost (která je dána širokou smluvní volností v obchodněprávních vztazích), dále pro ni přináší i zcela jednoznačnou právní jistotu v oblasti odpovědnosti za jednatelem nebo členem statutárního orgánu způsobenou škodu.

Již z těchto důvodů zde vzniká otázka, zda lze při volbě jiné než výše uvedené varianty skutečně ještě vycházet z toho, že jednatel a/nebo ostatní jednatelé společnosti nebo členové statutárního orgánu, kteří jinou variantu než výkon funkce na základě mandátní smlouvy dle obchodněprávních ustanovení připustí, skutečně ještě jednají s péčí řádného hospodáře a ve prospěch společnosti.

Závěr

Novela obchodního zákoníku bohužel není komplexní a neřeší všechny otázky, které se v souvislosti s touto problematikou vyskytovaly. Novela přináší dokonce i nové problémy. Zde se nejedná pouze o odpovědnost dotčených osob.

S ohledem na výše uvedené změny v legislativě, které prakticky zavádějí stejný režim z hlediska daní a odvodů do systému sociálního zabezpečení, bude proto nezbytné systém smluv u dotčených osob ve společnostech, které se podílejí v rámci společnosti na obchodním vedení, znovu řádně a důkladně vyhodnotit a pokud možno sjednotit.

U statutárních orgánů nebo jejich členů, kteří měli a mají navzdory výše uvedených argumentů i

nadále setrvávat v pracovněprávním poměru, bude zapotřebí jejich smlouvy či dohody nově uzavřít ke dni účinnosti novely obchodního zákoníku, která jejich pracovněprávní poměry jako osoby pověřené obchodním vedením v určitém smyslu legalizuje. Následně bude třeba tyto smlouvy či dohody nechat schválit valnou hromadou/jediným společníkem společnosti.

Otázkou však zůstane, zda bude v konkrétním případe možno tento postup dostatečně obhájit.

Proto lze doufat, že budou zákonem nevyřešené, resp. nově vzniklé otázky (nejen výše uvedené) brzy v zájmu všech dotčených účastníků řešeny.

Dr. Alena Klikar
Advokátka/Rechtsanwältin

Rödl & Partner, v.o.s.

Platnéřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?