13. 3. 2019

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

Souběh na dlouhou trať

Téma souběhu výkonu funkce statutárního orgánu či jeho člena (dále pro zjednodušení jen jako „člen statutárního orgánu“) a výkonu práce v pracovním poměru je dokola probírané. Novou vlnu zájmu o téma souběhů vzbudil dnes již notoricky známý nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 z 13. 9. 2016 (dále také jen jako „nález Ústavního soudu“) a následující rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 z 11. 4. 2018 (dále také jen jako „rozsudek velkého senátu“). Diskuze na toto téma dle mého názoru ještě zdaleka nekončí. Některé aspekty uvedených rozhodnutí mohou totiž být příslibem dalšího pokračování tohoto, zdá se, nekonečného příběhu.

Troufám si říct, že Ústavní soud svým nálezem otevřel cestu k povolení souběhu. Přitom souběhem zde rozumějme situaci, kdy člen statutárního orgánu vykonává činnosti spadající do jeho kompetence v pracovním poměru (pro účely tohoto článku se nebudu věnovat souběhům, kdy člen statutárního orgánu vykonává kromě své funkce také odlišnou činnost pro tutéž právnickou osobu jako její zaměstnanec; takové souběhy jsou v zásadě povoleny). Velký senát Nejvyššího soudu však ve svém rozsudku v reakci na nález Ústavního soudu zohlednil jen některé jeho závěry a na některé argumenty nereagoval – k tomu se dostaneme ještě dále. Souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a výkonu stejných činností tímto členem v pracovním poměru nepovolil. Znovu potvrdil, že činnost člena statutárního orgánu není závislou prací a nelze ji vykonávat v pracovněprávním vztahu. Pouze umožnil, aby si právnická osoba a člen jejího statutárního orgánu podřídili svůj obchodněprávní (či občanskoprávní) vztah režimu zákoníku práce. To pak Nejvyšší soud zopakoval i v rozsudku sp. zn. 29 Cdo 3478/2016 z 28. 6. 2018, a to v případě, který se posuzoval podle nového občanského práva.

GLATZOVA & Co.

Praktickým důsledkem (a změnou oproti dosavadnímu názoru Nejvyššího soudu) je, že pracovní smlouva či jiná pracovněprávní dohoda mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobu na činnosti spadající do kompetence statutárního orgánu nebudou z toho důvodu neplatné, ale mohou být považovány za smlouvu o výkonu funkce či její dodatek. Je nutné upozornit, že k těmto závěrům Nejvyšší soud dospěl v případech, kdy k uzavření pracovní smlouvy mezi právnickou osobou a členem jejího statutárního orgánu došlo současně se vznikem nebo až následně po vzniku funkce člena statutárního orgánu.

Přístup Nejvyššího soudu je dle mého názoru spíše opatrný, zejména ve srovnání s argumentací Ústavního soudu. Proto se nedomnívám, že se jednalo o až tak zásadní průlom v otázce souběhů, ale spíše o prosazení takového výkladu právních jednání (zde pracovní smlouvy se členem statutárního orgánu), který upřednostňuje platnost právních jednání před jejich neplatností.

Fakt, že se o převrat v otázce souběhů nejednalo a že Nejvyšší soud ohledně souběhů v mnohém ze svého dosavadního postoje z doby před nálezem Ústavního soudu neustoupil, ostatně dokládá jedno z posledních rozhodnutí Nejvyššího soudu z 12. 9. 2018 sp. zn. 27 Cdo 4479/2017. V daném případě soudy posuzovaly otázku pracovního vztahu člena voleného orgánu k družstvu. Byť se nezabýval pouze otázkou souběhu, Nejvyšší soud se zde vcelku jasně vyjádřil k situaci, kdy uzavření pracovního

poměru předcházelo vzniku funkce člena statutárního orgánu. Výslovně připomněl závěry své judikatury z období před nálezem Ústavního soudu, že *„vykonává-li člen voleného orgánu družstva v pracovním vztahu k družstvu činnost, kterou po svém zvolení má (musí) jako člen voleného orgánu družstva,* ***zaniká jeho pracovní vztah*** *– neujednají-li si strany něco jiného –* ***konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru****“*. Tedy, souběh povolen není, a pokud si dosavadní pracovněprávní vztah člen statutárního orgánu se svým zaměstnavatelem nevypořádá jinak, stále platí, že dnem vzniku jeho funkce pracovněprávní vztah zanikne.

Nelze vyloučit, že ke skutečnému průlomu či dalšímu posunu v otázce souběhů ještě dojít může. Důvodem je zejména již v úvodu zmiňovaný fakt, že Nejvyšší soud se ve shora probíraných rozhodnutích dostatečným způsobem nevypořádal hned s několika argumenty, na kterých Ústavní soud také založil odůvodnění svého nálezu, konkrétně:

- proč by, když je možná delegace působnosti (obchodního vedení) člena statutárního orgánu na jiné osoby, včetně zaměstnanců, nemělo být přípustné, aby tato působnost člena statutárního orgánu byla svěřena přímo jemu a k tomu s ním byla uzavřena pracovní smlouva;
- zákaz souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu tohoto člena odebírá dotčeným osobám ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propouštěním v ochranné době. Navíc se na tyto osoby nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, což dle názoru Ústavního soudu snižuje standard jejich ochrany;
- zákaz souběhu negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku soudy dovozovaného zákazu souběhu nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou (např. v souvislosti s výší peněžité podpory v mateřství). Dle názoru Ústavního soudu výklad, který souběhy zakazuje, disproporčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích a obecné soudy by se při posuzování souběhů měly vypořádat s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.

Uvedené argumenty, Nejvyšším soudem dosud opomíjené, vyzývají k novému zvažování, zda souběhy (tj. výkon činností spadajících do kompetence člena orgánu tímto členem v pracovním poměru) skutečně povolit či nepovolit. To zatím kontrastuje se stávajícím (dle mého názoru) ne až tak významným posunem v judikatuře Nejvyššího soudu, který spočívá spíše v upřednostnění výkladu, který nezakládá automatickou neplatnost pracovní smlouvy člena statutárního orgánu při souběhu (viz výše). Je tedy otázkou, zda se Ústavní soud při některém z dalších posuzování souběhu spokojí se stávajícím pohledem Nejvyššího soud na souběhy. Na druhou stranu je dlužno dodat, že již minimálně jednou Ústavní soud (byť okrajově a v jiné věci, konkrétně v rámci odůvodnění nálezu sp. zn. III. ÚS 669/17 ze dne 21. 8. 2018) *souhlasně kvitoval* závěry rozsudku velkého senátu Nejvyššího soudu ohledně souběhů.

V rámci úvah o možném dalším vývoji v otázce souběhů bych se rád zmínil ještě o jedné věci. Nejvyšší soud v rozsudku velkého senátu umožnil, aby si člen statutárního orgánu a právnická osoba zvolili pro svůj vztah režim zákoníku práce. Z rozsudku v dané souvislosti vyplývá, že se volbou režimu zákoníku práce nelze odchýlit od těch ustanovení zákona o obchodních korporacích či občanského zákoníku (dříve obchodního zákoníku), popř. dalších zvláštních předpisů, jejichž povaha to vylučuje nebo u nichž to zakazuje sám zákon. Vzniká tak otázka a dle mého názoru i značná nejistota, která ustanovení zákoníku práce, pokud si jej účastníci pro svůj vztah zvolí, bude možné použít, a které aspekty vztahu se zákoníkem práce řídit nebudou.

Nejvyšší soud v rozsudku velkého senátu uvádí příklady pravidel, od kterých se nelze odchýlit, a tedy kdy se pravidla zákoníku práce nepoužijí. Jedná se o pravidla upravující vznik a zánik funkce člena

statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce, odměňování, formu a schvalování smlouvy o výkonu funkce (a tedy i případné pracovní smlouvy či jiné pracovněprávní dohody se členem statutárního orgánu) a povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.

Ve vztahu k otázkám spojeným se zánikem funkce by se tedy mohla zdát situace jednoduchá – pravidla zákoníku práce se nepoužijí. Jak ale ukázal Nejvyšší soud v jednom z dalších rozhodnutí, již zmiňovaném rozsudku sp. zn. 29 Cdo 3478/2016 z 28. 6. 2018, situace může být komplikovanější. Nejvyšší soud totiž v uvedeném rozhodnutí naznačuje, že součástí volby režimu zákoníku práce pro vztah mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobou jsou zřejmě též i ustanovení zákoníku práce o možnosti odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance, resp. možnosti, aby se zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal (§ 73 a 73a zákoníku práce). Jak známo, takovým odvoláním, resp. rezignací v režimu zákoníku práce však pracovní poměr nekončí, ale teprve pokud zaměstnanec nepřijme nabídku jiného vhodného pracovního místa od zaměstnavatele nebo takové vhodné místo zaměstnavatel nemá, může být pracovní poměr se zaměstnancem ukončen pro nadbytečnost. Nejvyšší soud v daném rozhodnutí naznačuje, že toto pravidlo by se mohlo použít i v případě odvolání člena statutárního orgánu z jeho funkce. Výkon funkce by sice zanikl, nicméně vztah s právnickou osobou by tím nekončil. Vznikla by povinnost právnické osoby nabídnout odvolanému členu statutárního orgánu „jinou práci“ a člen statutárního orgánu by pak mohl pokračovat v novém angažmá (zpravidla v pracovním poměru), jinak by skončil *„až způsobem sjednaným prostřednictvím odkazu na § 73s odst. 2 a 3 zákoníku práce*“. Není zřejmé, jaký vztah odvolaného člena statutárního orgánu, jehož funkce zanikla, a tedy i jakým právním jednáním, by měl být ukončován.

Závěr a doporučení

Diskuze na téma souběhů, a to s různými výsledky, probíhá velmi dlouho a zdá se, že ještě nemusí být u konce. Navíc mám za to, že je tato diskuze do značené míry nepraktická a zbytečná. A ačkoli nejsem zastáncem přílišné regulace, domnívám se, že otázka souběhů by si výslovnou právní úpravu zasloužila.

Pro praxi bych doporučoval vyhýbat se souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a výkonu činností spadajících do jeho kompetence na základě pracovní smlouvy (či jiné pracovněprávní dohody) a neponechávat odpověď na otázku, zda se jedná o souběh povolený či nepovolený, popř. který právní režim se na daný vztah použije a v jakém rozsahu, až na posouzení soudu.

Zejména u obchodních korporací bych doporučoval vždy případně existující pracovní poměr vypořádat ještě před vznikem výkonu funkce člena statutárního orgánu – v ideálním případě jej ukončit dohodou s tím, že vztah člena statutárního orgánu a obchodní korporace se bude nadále řídit jen smlouvou o výkonu funkce v režimu zákona o obchodních korporacích, ve které lze mnohem flexibilněji upravit vzájemná práva a povinnosti člena statutárního orgánu a obchodní korporace, a to včetně poskytnutí „zaměstnaneckých“ benefitů a výhod. Nebo je možné pracovní poměr na dobu výkonu funkce člena statutárního orgánu „uspat“, tj. poskytnout zaměstnanci, který se má stát členem statutárního orgánu, neplacené pracovní volno. Po zániku výkonu funkce pak pracovní poměr opět „obživne“.

Pro smlouvu o výkonu funkce, resp. pro vztah člena statutárního orgánu a právnické osoby, obecně nedoporučuji volit režim zákoníku práce. Považuji to prostě za nepraktické. Spíše bych doporučil, aby si člen statutárního orgánu a právnická osoba, pokud chtějí, ze zákoníku práce vybrali a ve smlouvě o výkonu funkce výslovně sjednali to, co se jim pro úpravu vzájemných práv a povinností při výkonu funkce člena statutárního orgánu hodí a co jim dává smysl. Mohou se tak vyhnout překvapení, kdy jim soud v rámci rozhodování jejich sporu sdělí, že na základě volby režimu zákoníku

práce se pro jejich vztah uplatní pravidlo, na které ani jeden z nich při volbě režimu zákoníku práce nepomyslel.

Mgr. Michael Granát,
advokát

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

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

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku