

2. 8. 2021

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

Souběh pracovního poměru a funkce jednatelů ve společnosti s ručením omezeným

Společnosti s ručením omezeným se prakticky každodenně potýkají s otázkou, zda mohou s jednatelem uzavřít jak pracovní smlouvu, tak smlouvu o výkonu funkce. Cílem tohoto článku je podat přehled o tom, jakou základní otázku si musí společnost posoudit, aby její jednání bylo v souladu s účinnou právní úpravou.

Právní úprava ve světle aktuální rozhodovací praxe soudů připouští, aby za určitých okolností jednatel vykonával tuto funkci ve společnosti s ručením omezeným na základě smlouvy o výkonu funkce, pro stejnou společnost pracoval na základě pracovní smlouvy a současně na základě obou těchto samostatných smluvních základů pobíral odměnu/mzdu (srov. např. rozsudek NS sp. zn. 29 Cdo 2379/2010). S ohledem k tomu, že jednatelem náleží především tzv. obchodní vedení, je třeba vždy nejprve posoudit, zda je druh práce, který má jednatel na základě pracovní smlouvy vykonávat samostatně oddělitelným druhem práce, který nesouvisí s funkcí a činností jednatele, či nikoli.^[1]

Pakliže si na výše uvedené dělicí kritérium odpovíme tak, že druh práce sjednaný v pracovní smlouvě nezahrnuje obchodní vedení a nikterak nesouvisí s funkcí a činností jednatele, jedná se o tzv. **nepravý souběh**. Taková situace v praxi může typicky nastat např. když zubní ordinace založí s.r.o., kde následně zubař působí jak v pozici jednatele, tak v pozici zaměstnance se sjednaným druhem práce zubař. Tzv. nepravý souběh funkcí je přípustný, pracovní smlouva i smlouva o výkonu funkce jsou v takovém případě platná právní jednání. V praxi může být důležitým ukazatelem oddělitelnosti závislé práce od náplně činnosti jednatele skutečnost, že konkrétní pracovní pozice u zaměstnavatele, kterou má jednatel vykonávat v pracovním poměru, existuje a vykonávají/vykonávali ji i další zaměstnanci.

Naproti tomu v případě, kdy lze práci vykonávanou v pracovním poměru jednatele hodnotit jako součást činnosti statutárního orgánu (jednatele), jednalo by se o tzv. **pravý souběh**, který není aktuální rozhodovací praxí soudů aprobován jako přípustný. Nejkriklavějším je v této souvislosti např. uzavření pracovní smlouvy se sjednaným druhem práce „jednatel“, „ředitel“ atp.

V praxi obvykle dochází k tomu, že zaměstnanec je v rámci společnosti povýšen, kdy je nově jmenován do funkce jednatele a činnosti, které doposud vykonával jako zaměstnanec, má (musí) napříště vykonávat z titulu jednatele. Nejvyšší soud v této otázce v poměrech obchodního zákoníku dovodil, že pracovní poměr zanikl konkludentní dohodou stran. Taková situace může být v praxi v konečném důsledku na újmu jednatelem, aniž by si to on sám uvědomoval. Zánikem jeho pracovního poměru totiž přichází o veškerou ochranu, kterou mu jako zaměstnanci poskytuje zákoník práce – typicky omezení odpovědnosti za škodu, odstupné při výpovědi z některých důvodů atp. Jednatel se taktéž může mylně domnívat, že jeho pracovní poměr se ex lege zánikem jeho členství ve funkci statutárního orgánu obnovuje. Na této skutečnosti by se však strany musely výslovně dohodnout. S ohledem k právní jistotě stran proto vždy doporučujeme, aby společnost, která jmenuje do funkce jednatele svého dosavadního zaměstnance, se tímto zaměstnancem vypořádala vztahy týkající se jeho pracovního poměru.

Pravý souběh však automaticky neznamená, že by smlouvu o výkonu funkce nebylo možno podřídit

ustanovením zákoníku práce. Obrat v posuzování této otázky přineslo rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 (R 35/2019), kdy NS uvedl, že „Člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Takové ujednání z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) **neučiní jejich vztah pracovněprávním**; i nadále půjde o **vztah obchodněprávní**, který se řídí obchodním zákoníkem 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 obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací. Nejvyšší soud tedy jinými slovy umožnil smlouvu o výkonu funkce podřídít režimu zákoníku práce s výjimkou kogentních ustanovení vztahujících se na činnost jednatele. Uzavře-li proto jednatel smlouvu o výkonu funkce se společností, přičemž tuto smlouvu podřídí režimu zákoníku práce, nezavazuje ho to např. jeho zákonné odpovědnosti. V případě nedbalostně způsobené škody společnosti se proto například nemůže dovolávat omezení jeho odpovědnosti co do výše čtyřpůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu.

Závěr

Aktuální rozhodovací praxe soudů umožňuje, aby jednatel pro s.r.o. vykonával jak funkci jednatele, tak pracoval na základě pracovní smlouvy, a to pokud má dle pracovní smlouvy vykonávat práci, k jejímuž výkonu není povinen již z titulu toho, že je jednatelem. Opačná situace je však stále nepřipustná - s ohledem k nedávné změně v rozhodovací praxi je však možné, aby smlouva o výkonu funkce jednatel byla podřizena režimu zákoníku práce. Tím však nelze vyloučit kogentní ustanovení dopadající na činnost jednatele a například omezit jeho odpovědnost či přiznat mu ochranu, které se dostává zaměstnanci v případě výpovědi z pracovního poměru.



Mgr. Miroslav Papoušek,
advokát



Mgr. Marek Němeček,
advokátní koncipient



Valíček & Valíčková

advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Nám. Svobody 18, Brno
Václavské nám. 47, Praha
Dukelská 12, Vyškov
Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 603 822 267

Tel.: 607 270 689



[1] Nejvyšší soud takto posuzoval například otázku současného členství ve statutárním orgánu a pozice obchodního ředitele (21 Cdo 496/2014), resp. generálního ředitele (21 Cdo 1116/2014).

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

Další články:

- [Jak se vyhnout zákazu a postihu dohod o určování cen pro další prodej?](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporáční autonomie](#)
- [Zákon Lugového: jak Rusko přepisuje pravidla mezinárodních arbitrází](#)
- [Novelizace nařízení EU o odlesňování \(EUDR\)](#)
- [Prekluze důvodu neplatnosti VH](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)