

27. 4. 2018

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

## Tabu souběhu funkcí je ta tam...

Velký senát Nejvyššího soudu se v rozsudku sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, ze dne 11. 4. 2018 s odkazem na nálezy Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15, ze dne 13. 9. 2016 odchýlil od své dosavadní judikatury týkající se tzv. souběhu funkcí, když uzavřel, že člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 věty první obč. 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 však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; 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 na úvod připomněl své dosavadní závěry, že:

- i) Výkon funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace není způsobilým předmětem práce (nejde o závislou práci).
- ii) Vznik, zánik ani obsah vztahu mezi členem statutárního orgánu a korporací se neřídí zákoníkem práce.
- iii) Pracovní smlouva uzavřená na výkon činností, které spadají do náplně funkce člena statutárního orgánu, je neplatná pro rozpor se zákonem.
- iv) Člen statutárního orgánu obchodní korporace může pro tuto obchodní korporaci vykonávat na základě pracovní smlouvy jiné činnosti, které nespádají do působnosti statutárního orgánu.
- v) Není-li pracovní smlouva uzavřená na činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu platná, nezakládá člena statutárního orgánu ani nárok na mzdu nebo jiná plnění pracovněprávní povahy.

Uvedené závěry shledal opakovaně ústavně konformními i Ústavní soud (srov. např. usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. III. ÚS 282/16, či ze dne 7. 7. 2016, sp. zn. II. ÚS 2128/15).

V nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 však Ústavní soud dovodil, že popsané argumenty odporují subjektivnímu právu na svobodné jednání v zákonných mezích a zásadě pacta sunt servanda, plynoucím z článku 1 odst. 1 Ústavy České republiky a článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, a neodůvodňují závěr o neplatnosti „pracovní“ smlouvy uzavřené mezi obchodní korporací a členem jejího statutárního orgánu na výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (body 43 až 48, bod 56 nálezu).

Ústavní soud, poukazuje na autonomii vůle a smluvní svobodu a z nich vyvěrající základní princip

výkladu smluv, podle něhož je třeba upřednostnit výklad smlouvy, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady, uzavřel, že „z pracovněprávního pohledu (...) není důvod, pro který by nemohl člen statutárního orgánu vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy, v níž bude ujednáno režim zákoníku práce“ (bod 47 nálezu). Otázku, zda takovému ujednání brání právní úprava obchodních korporací, pak Ústavní soud ponechal otevřenou (body 50 až 55 nálezu).

Podle § 66 obch. zák. vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo písemně všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně (odstavec druhý). Jakékoliv plnění společnosti ve prospěch osoby, jež je orgánem společnosti nebo jeho členem, na které neplyne právo z právního předpisu nebo z vnitřního předpisu, lze poskytnout pouze se souhlasem valné hromady, nebo je-li přiznáno ve smlouvě o výkonu funkce. Společnost plnění neposkytne, jestliže výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti, anebo při zaviněném porušení právní povinnosti v souvislosti s výkonem funkce (odstavec třetí).

Z citovaného ustanovení se podává, že vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací se sice řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, nicméně strany se mohou od této dispozitivní úpravy odchýlit a sjednat si pro svůj vztah jiný právní režim.

Současně platí, že členové statutárního orgánu obchodní korporace nevykonávají činnosti spadající do náplně této funkce (do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní korporace. Naopak, je to právě statutární orgán (jeho členové), kdo (jako výkonný orgán) řídí činnost obchodní korporace (v poměrech akciové společnosti srov. § 191 odst. 1 a - jde-li o obchodní vedení - i § 194 odst. 4 in fine obch. zák.). Jinými slovy, činnost (člena) statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce.

Shora řečené však neznamena, že by si člen statutárního orgánu a obchodní korporace nemohli ujednat, že se jejich vztah - v mezích nastavených kogentními právními normami - řídí zákoníkem práce. Ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce nebrání tomu, aby na základě vůle stran byly zákoníku práce podřízeny i vztahy, jejichž předmětem není výkon závislé práce (srov. bod 45 nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15).

Z logiky věci se podává, že ujednání o „podřízení“ režimu zákoníku práce přichází v úvahu pouze u vztahů, jejichž povaha to připouští. Takovým je i vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jehož předmětem je výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, a to zpravidla za úplatu.

Člen statutárního orgánu a obchodní korporace se tedy 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.

Jelikož však výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, takové ujednání neučiní ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní. Ani tehdy, „podřídí-li“ se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce).

Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž 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. Jinak řečeno, ani ujednáním o „podřízení se režimu“ zákoníku práce se nelze odchýlit od těch ustanovení (zejména) obchodního zákoníku, jejichž povaha to vylučuje (§ 2 odst. 3 obč. zák.).

Popsané závěry platí obdobně i v případě, že člen statutárního orgánu a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce (v níž se neodchýlí od režimu nastaveného § 66 odst. 2 obch. zák.) i souběžnou „manažerskou“ smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim zákoníku práce. V takovém případě je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu. Manažerská smlouva není neplatná jen proto, že ji její strany podřídily režimu zákoníku práce, avšak je na ni třeba klást stejné požadavky (co do formy, obsahu i potřeby jejího schválení příslušným orgánem obchodní korporace), jako na samotnou smlouvu o výkonu funkce.

Ujednáním obsaženým ve smlouvě o výkonu funkce (či v souběžně uzavírané „manažerské“ smlouvě) o tom, že se vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací (jde-li o výkon funkce člena statutárního orgánu) řídí zákoníkem práce, se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku upravujících vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení. Je tomu tak proto, že uvedená pravidla je třeba s ohledem na jejich povahu (smysl a účel) nutné považovat zásadně za kogentní.

Členu představenstva akciové společnosti tudíž vzniká funkce - bez ohledu na to, že se podle smlouvy o výkonu funkce má jeho vztah se společností řídit zákoníkem práce - zpravidla účinností rozhodnutí valné hromady (dozorčí rady) o jeho volbě (§ 194 odst. 1 obch. zák.), splňuje-li všechny předpoklady výkonu funkce (§ 194 odst. 7 obch. zák.), nikoliv dnem určeným ustanovením § 36 zákoníku práce. Nesplňuje-li některý z předpokladů výkonu funkce, členem statutárního orgánu se nestane bez ohledu na to, zda se smlouva o výkonu funkce (či souběžně uzavíraná manažerská smlouva) má řídit zákoníkem práce (§ 194 odst. 7 věta druhá obch. zák.).

Také zánik funkce se zásadně řídí ustanoveními obchodního zákoníku, bez ohledu na „režim“ smlouvy o výkonu funkce (či souběžně uzavírané manažerské smlouvy). Přestane-li např. splňovat některý z předpokladů výkonu funkce, jeho funkce mu zanikne v souladu s § 194 odst. 7 větou třetí obch. zák. i v případě, že se smlouva o výkonu funkce či manažerská smlouva řídí zákoníkem práce. Totéž platí, uplynou-li tři měsíce od skončení funkčního období člena statutárního orgánu či je-li na jeho místo jmenován nový člen (§ 194 odst. 1 věta druhá a třetí, odst. 2 věta pátá obch. zák.). Neurčí-li jinak stanovy společnosti, může příslušný orgán (§ 194 odst. 1 věta první a druhá obch. zák.) člena představenstva z funkce odvolat (a tomu tato funkce zanikne) i bez udání důvodu (v tomto směru se tedy zásadně neuplatní ochrana poskytovaná zaměstnancům v podobě výpovědních důvodů - srov. § 52 zákoníku práce).

Smlouvu o výkonu funkce musí vždy (bez ohledu na její „režim“) schválit valná hromada (§ 66 odst. 2 in fine obch. zák.) a pro odměňování platí pravidla upravená v § 66 odst. 3 obch. zák. (k důsledkům nedostatku schválení ujednání o odměňování valnou hromadou srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 29 Odo 414/2003, usnesení ze dne 27. 1. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3009/2007, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009).

Taktéž povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, jejichž prozrazení třetím osobám by mohlo společnosti způsobit škodu, včetně důsledků jejich porušení (srov. zejména § 194 odst. 5 a 6 obch. zák.), stíhá člena představenstva bez ohledu na to, zda se jeho smlouva o výkonu funkce (či souběžně uzavíraná manažerská smlouva) řídí zákoníkem práce. Ani v takovém případě není povinnost člena představenstva k náhradě jím způsobené škody omezena čtyřapůlnásobkem jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu (§ 257 odst. 2 zákoníku práce).

**Poznámka:** Mám za to, že shora uvedené závěry se prosadí i v režimu stávající právní úpravy, která se od úpravy v obchodním zákoníku nijak zásadně neodlišuje. Podle § 59 odst. 1 ZOK totiž platí, že: *„Práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo z tohoto zákona plyne něco jiného. Ustanovení občanského zákoníku o správě cizího majetku se nepoužijí.“* Smlouva o výkonu funkce tak může obsahovat klauzuli o tom, že práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se řídí zákoníkem práce, avšak s těmi limity, na které upozornil Nejvyšší soud ve shora citovaném rozhodnutí. Jinými slovy, nelze zapomínat na to, že i nadále půjde o vztah korporační a nikoliv o vztah pracovní právní. Stejně tak může člen orgánu obchodní korporace vedle smlouvy o výkonu funkce mít s obchodní korporací uzavřenu manažerskou smlouvu atp. Obě smlouvy je možné uzavřít současně anebo postupně. To pak mj. např. znamená, že pokud by byl generální ředitel zvolen valnou hromadou do funkce jednatele, že tato okolnost nemá sama o sobě vliv na zánik jeho pracovní právního vztahu k obchodní korporaci. Od okamžiku zvolení se však jeho postavení ve vztahu k obchodní korporaci změní v tom smyslu, že jejich vztah se bude řídit vedle ustanovení zákoníku práce (bude-li smlouva o výkonu funkce na něj odkazovat) také normami korporálního práva (pracovní právní vztah generálního ředitele tak bude po tuto dobu suspendován, nedohodnou-li se strany písemně jinak - § 49 odst. 2 zákoníku práce). Dojde-li následně k jeho odvolání z funkce jednatele, pracovní právní vztah generálního ředitele k obchodní korporaci obživne a bude třeba jej případně ukončit způsoby uvedenými v zákoníku práce. Opačně to ale neplatí. Pakliže je tedy jednatel kupř. zvolen do funkce jednatele, aniž by předtím u obchodní korporace působil jako zaměstnanec, jeho odvoláním z funkce mise u obchodní korporace končí, byť by se smlouva o výkonu funkce řídila zákoníkem práce.

Zdá se tedy, že tato otázka je již jednou pro vždy vyřešena. Nově bude třeba toliko judikatorně vymezit případné dílčí otázky, ve kterých se nebude možné od úpravy zákona o obchodních korporacích či občanského zákoníku odchýlit ve prospěch úpravy uvedené v zákoníku práce. Některé z nich již Nejvyšší soud vytyčil. Objeví se však určitě i další.



**Mgr. Vladimír Janošek,**

advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1

110 00 Praha 1

Tel.: +420 731 773 563  
e-mail: [janosek@arws.cz](mailto:janosek@arws.cz)

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

## Další články:

- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [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](#)