

Výjezdní seminář z obchodního práva
Obchodněprávní judikatura včera, dnes... a zítra?

25. – 27. dubna 2014

Souběh funkcí

Matej Komora

5. ročník PF UK

1. Úvod

Problematika souběhu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru je v českém právním diskursu tématem polemik již od 90. let minulého století. K této otázce bylo vydáno mnoho soudních rozhodnutí i odborných článků, ale i tak nelze říct, že by byly všechny „třetí plochy“ vyřešeny. Místo toho přinesla rekodifikace soukromého práva další vlnu diskusí a nevyřešených otázek. Účelem této práce není popsat všechny sporné oblasti ohledně souběhu o výkonu funkce a ani rozsáhle rozebrat genezi dané problematiky. Místo toho si klade autor za cíl, po krátkém vymezení pojmů a východisek věnovat podstatnou část práce interpretaci úpravy souběhu funkcí v novém občanském zákoníku a zejména pak v zákoně o obchodních korporacích. V souvislosti s tím, také rozebírá alternativu k stávající praxi dvou paralelních právních vztahů, kterou představuje výkon funkce statutárního orgánu na základě smlouvy o výkonu funkce podřízené zákoníku práce. V neposlední řadě se práce pokouší analyzovat příslušná intertemporální ustanovení a popsat tak osud souběhů vzniklých dle obchodního zákoníku v znění účinném do 31. prosince 2013.

2. Pojem souběhu a důvody jeho vzniku

2.1. Pojem souběhu

Pokládám za vhodné tuto práci začít se samotným pojmem souběhu funkcí. V obecné rovině se jedná o případy, kdy jedna osoba vykonává funkci člena statutárního orgánu společnosti a zároveň je i v zaměstnaneckém poměru¹, na základě kterého tato osoba pověřena vykonávat činnost zasahující do kompetencí, které jí náleží již z funkce člena statutárního orgánu. Problematika souběhu se rozděluje na dvě linie. Tou první je konflikt jednatelských oprávnění člena statutárního orgánu způsobený kumulací funkcí na základě dvou odlišných titulů. V rámci nového civilního práva představovaného zákonným zastoupením z pozice funkce statutárního orgánu dle ustanovení § 164 odst. 1 NOZ² a zastoupením zaměstnancem v obvyklém rozsahu dle ustanovení § 166 odst. 1 NOZ. Další linii představuje otázka statusu osoby ve společnosti, která vykonává obsah funkce statutárního orgánu jak na základě smlouvy pracovní tak i smlouvy o výkonu funkce.

2.2. Povolený souběh

¹ Pro účely této práce necháváme stranou fakt, že k souběhu může dojít i z jiných důvodů, jako např. ze smlouvy o pracovní činnosti nebo i z vztahů občanskoprávních.

² Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník

Aby bylo možné pojem souběhu funkcí, nevystačíme si s pozitivní definicí, ale je nutné vymezit i případy kdy nejde o „pravý souběh“, ale jedná se o situace, kdy pracovní poměr a funkce statutárního orgánu můžou koexistovat vedle sebe. Je nutné zdůraznit, že právní úprava nikdy nevylučovala možnost souběžného pracovního poměru a funkce statutárního orgánu bez dalšího. Judikatura dovozovala neplatnost pracovní smlouvy pouze v případech, kdy byla daná smlouva uzavřena s náplní práce odpovídající obsahem působnosti statutárního orgánu.³ Bezproblémová se jeví situace, kdy člen statutárního orgánu vykonává pro společnost nekvalifikovanou práci nebo práci odborného charakteru. V praxi je ale spíše běžné, že případný souběžný pracovní poměr je uzavírán na pozici jako generální či výkonný ředitel a jedná se tedy o souběh zakázaný.⁴ V některých případech se pak společnosti pokoušely tento zákaz obejít tím, že byla s členem statutárního orgánu uzavřena pracovní smlouva např. na pozici technika, ačkoliv tato osoba danou funkci nevykonávala a jejím účelem byla pouze úhrada příspěvků do sociálního a důchodového pojištění, taková smlouva však byla následně shledána neplatnou.⁵

Objevují se názory, že je možné uzavřít platnou pracovní smlouvu na manažerskou pozici v souběhu se smlouvou o výkonu funkce. V takovém případě je však nezbytné, aby tam, kde člen statutárního orgánu vykonává některou z vedoucích funkcí ve společnosti na základě pracovněprávního vztahu, vnitřní předpisy společnosti jednoznačně vymezily, které činnosti patří do obchodního vedení společnosti a které vykonává vedoucí zaměstnanec v pracovněprávním vztahu.⁶ Jak poukazuje Čech *„není snadné definovat, kde končí hranice obchodního vedení, resp. nepřenositelného základu tohoto vedení, [tedy i náplň funkce (člena) statutárního orgánu] a kde již začíná prostor pro případný souběžný pracovněprávní poměr, když imanentní součástí obou činností je výkon řídicí působnosti.“*⁷ Proto je tato situace v praxi použitelná jen omezeně, jelikož přináší značnou míru nejistoty.

2.3. Důvody vzniku souběhu funkcí

³ Srov. rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/98, sp. zn. 21 Cdo 963/2002, 21 Cdo 737/2004, sp. zn. 29 Odo 801/2005, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010

⁴ Lze si představit situace kdy tomu tak nebude např. když dlouholetý zaměstnanec vykonávající technickou nebo jinou odbornou pozici bude jmenován členem statutárního orgánu, jak je patrné tyto případy budou pouze marginální.

⁵ Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2093/2006

⁶ Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 264

⁷ Čech, P. Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu?, Právní rádce, 2009, č. 2 s. 23

Případy souběhu funkcí se objevili bezprostředně po revoluci, když první soudní rozhodnutí jsou již z první poloviny 90. let. Primárním důvodem vzniku souběhu funkcí byla úprava daňového práva a práva sociálního zabezpečení. Ta stanovila, že nemocenské pojištění jednatele v společnosti s ručením omezeným není daňově uznatelný nákladem a muselo být tedy hrazeno ze zisku společnosti. Situace členů představenstva byla ještě palčivější, když daňově uznatelným nákladem nebyla jak odměna člena představenstva, tak ani pojistné vyplacené na sociální, zdravotní, důchodové a nemocenské pojištění. Tyto důvody už dnes nebudou nejspíš velmi aktuální vzhledem k tomu, že již od roku 2012 jsou členové statutárních orgánů účastníky sociálního a důchodového pojištění, a tedy mají v tomto ohledu postavení podobné zaměstnancům. Za stávajícího stavu, tak zůstávají výhody jen v příznivější úpravě zákoníku práce na základě, které se přiznává například omezená možnost důvodů ukončení pracovního poměru, nárok na doloženou nebo omezení délky pracovní doby.

3. Problematika souběhu funkcí v NOZ a ZOK

Prolomení předcházející judikaturní praxe přinesla až novela obchodního zákoníku, která mimo jiné přidala do obchodního zákoníku ustanovení § 66d. Toto ustanovení stanovilo, že statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením zcela nebo zčásti jiného a výslovně uvádělo i to, že tyto činnosti mohou být vykonávány zaměstnancem společnosti, který je současně členem statutárního orgánu. Zákon o korporacích nepřejímá právní úpravu, která byla obsažena v ustanovení § 66d ObchZ a tím vyvstává otázka, jestli se uplatní stav před novelou obchodního zákoníku č. 315/2011 Sb. nebo se bude pokračovat v akceptaci souběhu funkcí tímto ustavením zavedenou. Pro posouzení této otázky je nutné si problém rozdělit na několik dílčích otázek

3.1. Pověření obchodním vedením

První z nich je otázka pověření obchodním vedením. Jako vhodné se jeví začít u nesporného tedy, že i před účinností ustanovení § 66d ObchZ nebylo zakázáno, aby statutární orgán rozdělil obchodní vedení mezi členy statutárního orgánu nebo jím pověřil jinou osobu např. zaměstnance.⁸ Právní úprava po rekodifikaci tento závěr o přípustnosti

⁸ Srov. rozsudek NS ze dne 27. února 2007, sp.zn. 29 Odo 1108/2005 ve kterém Nejvyšší soud vyjádřil názor, že: „(I)ze souhlasit s tím, že rozhodnutí o tom, zda společnost uhradí dluh, může být, ve vazbě na konkrétní okolnosti případu (např. Na majetkovou situaci společnosti, případnou spornou povahu dluhu, či na význam placené částky pro společnost), součástí obchodního vedení společnosti. Může však také jít pouze o rozhodnutí, které podle své povahy patří do působnosti svěřené (společenskou smlouvou, stanovami či vnitřními předpisy)

pověření obchodním vedením přejímá také, a to výslovně v novém občanském zákoníku v rámci obecných ustanovení o právnických osobách, které jsou aplikovatelné i na obchodní korporace. Ustanovením, které *ex lege* upravuje delegaci obchodního vedení je § 156 NOZ, které stanoví, že kolektivní orgán nerozhoduje ve sboru, je-li působnost jednotlivých členů orgánu rozdělena podle určitých oborů. Na základě tohoto ustanovení je tedy možné učinit závěr, že lze pověřit některého člena obchodním vedením nebo jeho částí. S přihlédnutím k výše uvedené argumentaci lze dojít k závěru, že i v režimu zákona o korporacích lze pověřit výkonem obchodního vedení některého z členů statutárního orgánu obchodní korporace nebo vedoucího zaměstnance.

3.2. Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu

Odpověď na tuto otázku nebude tak jednoduchá, protože ani názor v odborné veřejnosti není jednoznačný, dokonce je mnohdy zcela protichůdný.⁹ Začneme proto u nesporného a následně se pokusíme podrobit ustanovení nové úpravy podrobnější analýze. Jak již bylo řečeno dříve, zákon o korporacích nepřevzal ustanovení § 66d ObchZ, který prolamoval zákaz souběhu funkcí, jenž předtím dovodila soudní praxe a doktrína. Původní návrh zákona o korporacích obsahoval ustanovení obdobné jako § 66d ObchZ.¹⁰ V průběhu legislativního procesu však došlo k jeho vypuštění na půdě Ústavně právního výboru.¹¹

Nahlédneme-li do platného a účinného znění zákona o korporacích zmínku o souběhu funkcí statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu můžeme najít v ustanovení § 61 odst. 3 ZOK, který stanoví, že určení mzdy zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu nebo osobě jemu blízké, podléhá souhlasu orgánu schvalujícího smlouvu o výkonu funkce (většinou tedy valné hromady)¹². Někteří autoři interpretují toto ustanovení tak, že zákonodárce předpokládá možnost vykonávat obchodní vedení vyplývající z funkce člena statutárního orgánu v souběžném pracovním poměru, do kterého jsou pak tato práva a

některému z jednatelů či dokonce do působnosti některého zaměstnance společnosti. Jistě by např. Nebylo možné učinit závěr, že v každé obchodní společnosti (tedy např. i společnosti s tisíci zaměstnanci a miliardovým obratem) musí o zaplacení každého dluhu rozhodovat v rámci obchodního vedení statutární orgán.

⁹ Srov. Čech, P., Souběhy funkcí zpět do neznáma, Právní rádce, 2013, č. 10 s. 25, Havel B. Havel, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy ? A co s novými? dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html> , k 12. dubnu 2014

¹⁰ Viz sněmovní tisk č. 363/0 dostupný na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=363&ct1=0>

¹¹ Usnesení č. 89 Ústavněprávního výboru Poslanecké sněmovny, ze dne 1. prosince 2011 dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=363&ct1=2>

¹² Smlouva o výkonu funkce je schvalována dozorčí radou např. v akciové společnosti s monistickým systémem řízení nebo v akciové společnosti s tzv. německým modelem, tedy situace kdy jsou členové představenstva jmenováni dozorčí radou.

povinnosti přenesena.¹³ S tímto závěrem dle mého soudu nelze souhlasit. Toto ustanovení adresuje pouze případy „povoleného souběhu“ a jeho účelem je kontrola odměňování statutárních orgánů, ze strany společníků v těchto případech.

Dalším z důvodů proč část odborné veřejnosti argumentuje pro možnost souběhu i po 1. lednu 2014 je fakt, že takový souběh není výslovně zakázán a platí tedy princip „co není zakázáno“.¹⁴ Zde je nutné poukázat na fakt, že tato zásada na rozdíl od nového občanského zákoníku, který vymezuje, které ustanovení jsou kogentní, zákon o korporacích tak nečiní a pro identifikaci kogentních ustanovení je tedy nutné vycházet se smyslu a účelu úpravy. I když v textu zákona jistě zákaz pověření obchodním v rámci souběžného pracovního vztahu nenalezneme, taková argumentace nereflexuje kogentnost norem vymezujících obsah vztahů vyplývajících z funkce člena orgánu společnosti. Otázkou ani tak není to, jakým právním režimem se bude řídit vztah mezi členem orgánu a korporací (viz dále), ale to, že zvolením člena statutárního orgánu je založen smluvní vztah, ke kterému by se měl následně v rámci uvažovaného souběhu přidat další vztah na základě pracovní smlouvy, avšak mimo standardní korporační režim, jehož vznik by nepodléhal souhlasu valné hromady, přičemž by jeho obsahem mohlo být i obchodní vedení. Vyčlenění části povinností z obsahu funkce člena orgánu do jiného (pracovněprávního) vztahu by bylo nicméně možné v případě, že by šlo určitá práva a povinnosti z obsahu výkonu funkce člena orgánu vyloučit.

K zodpovězení otázky, jestli takové vyčlenění práv a povinností do jiného právního vztahu v režimu nového občanského zákoníku, potažmo zákona o korporacích je možné, je nutné nejdříve podrobně analyzovat na jaké koncepci je vybudován vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací. Stěžejním ustanovením zákona o korporacích je v tomto ohledu § 59 odst. 1 ZOK, který uvádí, že práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se přiměřeně řídí ustanoveními občanského zákoníku o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona o obchodních korporacích vyplývá něco jiného. Z ustanovení § 59 odst. 1 ZOK tudíž plyne, že smluvně lze modifikovat pouze práva a povinnosti vyplývající z úpravy o příkazu v občanském zákoníku, nikoliv však práva a povinnosti plynoucí ze zákona o obchodních korporacích jsou-li kogentní povahy.

¹³ Srov. Procházka, J Souběh funkcí: co je možné letos a na co se připravit příští rok. Právní Rádce, 2013, č.2, s. 52

¹⁴ Tamtéž, Havel B. Havel, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy ? A co s novými? dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html> , k 12. dubnu 2014

Zajímavý může být i historický kontext povolování souběhu, kdy důvodem včlenění ustanovení § 66d ObchZ do právního řádu byla snaha zákonodárce prolomit dlouho zavedenou praxi českých soudů, kdy byly paralelní pracovní poměry členů statutárních orgánů prohlašovány za neplatné - a to při zachování odpovědnosti osob, které jsou členy statutárního orgánu společnosti - za porušení péče řádného hospodáře podle obchodního zákoníku. Z ustanovení § 194 odst. 5 ObchZ totiž plynulo, že smlouva, která omezuje nebo vylučuje odpovědnost člena statutárního orgánu je neplatná. Bez existence ustanovení § 66d ObchZ by tudíž pracovní smlouva snižující odpovědnost člena statutárního orgánu byla uzavřena v rozporu s ustanovením § 194 odst. 5 ObchZ. Z uvedeného důvodu bylo za účelem připuštění souběžného pracovněprávního vztahu nutné ustanovení § 194 odst. 5 ObchZ prolomit.

V kontextu zákona o obchodních korporacích lze uvést, že zatímco ustanovení § 66d ObchZ nebylo do zákona obchodních korporací převzato, obdoba ustanovení § 194 odst. 5 ObchZ zůstala zachována. Z ustanovení § 53 odst. 2 ZOK totiž uvádí, že k právnímu jednání obchodní korporace omezujícím odpovědnost člena orgánu se nepřihlíží (jedná se o zdánlivé jednání). Jelikož zákon obdobu § 66d ObchZ neobsahuje¹⁵, pak právní jednání zakládající vznik souběžného pracovněprávního vztahu – s omezenou odpovědností zaměstnance – viz § 257 odst. 2 ZP s velkou pravděpodobností představuje právní jednání, které odpovědnost člena orgánu obchodní korporace omezuje. Pracovní smlouva by mohla tudíž být prohlášena zdánlivým právním jednáním ve smyslu § 53 odst. 2 ZOK.

V této souvislosti lze dále připomenout to, že, jak již bylo zmíněno, původní návrh zákona o korporacích obdobu ustanovení § 66d ObchZ obsahoval. Proto skutečnost, že v pozdějších fázích legislativního procesu (respektive přípravy zákona o obchodních korporacích) bylo toto ustanovení z textu návrhu zákona vypuštěno, nasvědčuje tomu, že zákonodárce nehodlal připustnost souběhu ve smyslu § 66d ObchZ v rámci rekodifikace zachovat.

Nastíněnému závěru o nepřípustnosti souběhu pracovněprávních vztahů, jejichž obsahem je vedení a funkce statutárního orgánu obchodní korporace, dále nasvědčuje i znění ustanovení § 156 odst. 2 NOZ, které stanoví, že je-li působnost jednotlivých členů orgánu rozdělena podle určitých oborů, tak se neaplikuje ustanovení o kolektivním

¹⁵ Ze stávajícího znění ustanovení § 66d ObchZ bylo částečně převzato pouze ustanovení § 66d odst. 3 ObchZ o tom, že mzdu zaměstnance, který je současně členem orgánu společnosti schvaluje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování příslušného člena orgánu (srov. Ustanovení § 61 odst. 1 ZOK). To je nicméně logické, neboť v opačném případě by si statutární orgán mohl mzdu v rámci povoleného souběhu sjednávat sám.

hlasování, přičemž takové rozdělení z citovaného ustanovení vyplývá, že lze rozdělit mezi jednotlivé členy orgánu jeho působnost. Jinými slovy, část působnosti příslušného orgánu společnosti lze přenést jen na jeho určitého člena a to právě jen jako členovi jeho orgánu. Z dikce § 156 odst. 2 NOZ pak rozhodně nelze dovozovat, že takto svěřenou působnost by mohl člen orgánu právnické osoby vykonávat mimo svou funkci v jiném právním vztahu, dokonce naopak.

Vzhledem k tomu, že zákon o obchodních korporacích pro členy statutárních orgánů výjimku obdobnou té, která byla do konce roku 2013 zakotvena v ustanovení § 66d ObchZ neobsahuje a není obsažena ani v novém občanském zákoníku, lze se přiklánět k názoru, že obchodní vedení je člen statutárního orgánu povinen vykonávat v rámci a nemůže jej vykonávat v žádném souběžném pracovněprávním vztahu z důvodů uvedených výše.

3.3. Subsidiární aplikace zákoníku práce na výkon funkce statutárního orgánu

Zkoumaná problematika úzce souvisí i s otázkou, zda je nutné po rekodifikaci vykonávat funkci člena statutárního orgánu obchodní korporace pouze v rámci občanskoprávního vztahu - tedy na základě příkazu - nebo zda je možné smluvit si subsidiární aplikaci zákoníku práce a funkci vykonávat v pracovně právním vztahu modifikovaném kogentní úpravou zákona o obchodních korporacích. Pokud by to bylo možné, nemělo by vůbec žádnou logiku, aby část práv a povinností plynoucích z výkonu funkce byla přenášena do jiného pracovněprávního vztahu, kdyby zákon umožňoval užití pracovněprávní úpravy (samozřejmě s modifikacemi vyplývajícími ze zákona o obchodních korporacích) na samotný výkon funkce.

Zákon o obchodních korporacích předně nevyžaduje, aby vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací se vždy subsidiárně řídil občanským zákoníkem. Nebylo totiž převzato omezení, které plynulo v předešlé úpravě z ustanovení § 261 odst. 3 písm. f) ObchZ¹⁶, podle něhož se se vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo jiným orgánem nebo jeho členem, vždy řídí obchodním zákoníkem (jedná se tedy o ustanovení kogentní povahy). Z uvedeného důvodu se nabízí otázka, zda se lze smlouvou o výkonu funkce odchýlit od režimu občanského zákoníku a podřídít ji zákoníku práce v rozsahu, v jakém neodporuje donucovacím ustanovením zákona o obchodních

¹⁶ Již zmiňované ustanovení § 66d ObchZ představovalo výjimku z ustanovení § 261 odst. 3 písm. f) ObchZ.

korporacích. Autor dochází k závěru, že zákon o obchodních korporacích takovému postupu nebrání a tento závěr, jak se zdá, převažuje i odborné veřejnosti.¹⁷

Otázkou nicméně zůstává, zda výkon funkce člena orgánu obchodní korporace v pracovněprávním vztahu nevylučuje zákoník práce. Z ustanovení § 1 ZP plyne, že takový postup by byl možný, pokud by výkon člena orgánu obchodní korporace měl charakter závislé práce. Podle znění §2 odst. 1 je závislou prací taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji vykonává pro zaměstnavatele osobně. V uvedené souvislosti není pochybnosti o tom, že lze funkci statutárního orgánu vykonávat v pracovněprávním vztahu, například pokud jde o ředitele státního podniku.¹⁸ Až dosud nebylo možné u obchodních korporací a družstev vykonávat funkci statutárního orgánu v pracovněprávním poměru z důvodu, že § 261. Dost. 3 tento vztah označoval za absolutní obchod, tedy že tento zákaz nevyplyval ze zákoníku práce.

Tento závěr ostatně podporuje také postoj Soudního dvora EU, který se zabýval problematikou aplikace pracovněprávní ochrany na výkon funkce statutárního orgánu ve věci Dita Danosa proti LKB Lizings SIA¹⁹. V daném případě paní Danosa vykonávala funkci člena statutárního orgánu ve společnosti LKB Lizings SIA. Funkce byla podle důkazů vykonávána na základě mandátní smlouvy. Následně valná hromada společnosti odvolala paní Danosa z funkce. Toto odvolání vyústilo ve spor, ve kterém se odvolaná členka statutárního orgánu domáhala prohlášení neplatnosti jejího odvolání z důvodu nerespektování ustanovení lotyšského zákoníku práce o zákazu výpovědi zaměstnankyním, protože v době jejího odvolání již byla v jedenáctém týdnu těhotenství. V řízení před lotyšským soudem namítala, že ve smyslu práva unie má být považována za zaměstnankyni a odkazovala na zákaz výpovědi v článku 10 směrnice 92/85.²⁰ Odvolací soud předložil následující předběžnou otázku Soudnímu dvoru EU: i) „*Má být členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, která vykonává činnost pro tuto společnost, považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85.*“⁸⁵; (2.) „*Musí být článek 10 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, (...) která umožňuje odvolat členku statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, a zejména bez*

¹⁷ Shodně Procházka, J Souběh funkcí: co je možné letos a na co se připravit příští rok. Právní Rádce, 2013, č.2, s. 52, Čech, P., Souběhy funkcí zpět do neznáma, Právní rádce, 2013, č. 10 s. 25, Havel B. Havel, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy ? A co s novými? dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html> , k 12. dubnu 2014

¹⁸ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 550/2006

¹⁹ Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010 sp. zn C-232/09

²⁰ Směrnice Rady (92/85/EHS) ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

ohledu na těhotenství dotyčné osoby." ²¹ K první otázce soud uvedl, že na členku statutárního orgánu je nutno nahlížet, tak, že má postavení zaměstnance ve smyslu směrnice 92/85 pokud činnost vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu společnosti a pobírá za to odměnu. Ve druhé otázce pak vyslovil soudní dvůr závěr, že článek 10 směrnice 92/85 musí být vykládán, tak, že brání odvolání členky statutárního orgánu společnosti v případě, že spadá do pojmu těhotné zaměstnankyně ve smyslu směrnice 92/85, pokud by odvolání bylo založeno hlavně na těhotenství dané zaměstnankyně. Tento rozsudek sám o sobě určitě neznamená, že by na jeho základě bylo možné dojít k závěru, že výkon funkce člena orgánu obchodní korporace je možné považovat za subsidiární aplikaci aplikací zákoníku práce. Avšak postoj Soudního dvora EU o tom, že je možná extenze pracovníprávní ochrany do primárně obchodněprávního vztahu, jakým výkon funkce statutárního orgánu obchodní korporace je, lze hodnotit jako argument svědčící o tom, že podpůrná aplikace zákoníku práce na výkon funkce statutárního orgánu po rekonstrukci možná je.

Proti této možnosti naopak může být argumentováno zněním ustanovení § 73 odst. 3 ZP, který dovoluje odvolat z pracovního místa jen osoby, které jsou v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu. Interpretací tohoto ustanovení se pak dovozuje, že zákoník práce nedovoluje odvolat z pracovního místa člena statutárního orgánu obchodní korporace, a to z toho důvodu, že zákoník práce na vztahy mezi členem statutárního orgánu a společností aplikovat nelze. Tento závěr pravděpodobně nemá oporu v nové úpravě, jelikož nereflektuje fakt, že z ustanovení § 59 odst. 1 ZOK plyne, že smlouvou o výkonu funkce se nelze odchýlit toliko od kogentních ustanovení zákona o korporacích. Z toho se následně dá dovodit závěr, že i zákoník práce by se měl aplikovat na vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací v rozsahu, v jakém by nebyl v rozporu s kogentními ustanoveními zákona o obchodních korporacích. Máme-li se pokusit alespoň o demonstrativní výčet, šlo by zajisté o otázky náhrady způsobené újmou, odměňování a případně též vzniku a zániku funkce člena statutárního orgánu.²² Jedinou podmínkou aplikovatelnosti zákoníku práce by pak bylo konstruování vztahu mezi členem orgánu a obchodní korporace tak, aby odpovídal znakům závislé práce dle ustanovení § 2 odst. 1 ZP.

Je-li možné si zvolit, zda funkce člena orgánu bude vykonávána v občanskoprávním vztahu nebo ve vztahu pracovníprávním, lze to považovat za argument proti možnosti rozdělit práva a povinnosti vyplývající z funkce statutárního orgánu obchodní korporace do dvou různých právních vztahů, neboť pro to pak není žádný věcný ani logický důvod. Pro druhý vztah by pak chyběla kauza, jež je požadavkem pro vznik závazku dle ustanovení § 1791 NOZ.

²¹ Rozhodnutí sp.zn. C-232/09 (marg. 38) a (marg. 57)

²² Srov. Čech P. Souběhy funkcí zpět do neznáma s.27

3.4. Přejchodná ustanovení aneb jak naložit s existujícími souběhy

Argumentem pro možnost pokračovat v praxi povolených souběhů na základě ustanovení § 66d ObchZ by mohla být skutečnost, že zákon o obchodních korporacích neobsahuje žádné přechodné ustanovení, které by stanovilo termín, do kdy jsou dotčené osoby povinny přizpůsobit se novému režimu. Podle základního přechodného ustanovení obsaženého v ustanovení § 775 ZOK se tímto zákonem řídí práva a povinnosti vzniklé ode dne jeho účinnosti. Akceptujeme-li závěr, že v nové úpravě není souběh funkce člena statutárního orgánu obchodní společnosti a pracovněprávního vztahu, jehož obsahem je i obchodní vedení povolen, pak toto ustanovení je možno interpretovat pouze tak, že nabití účinnosti zákona o korporacích nové souběhy vznikat nemohou. Nevyřešena pak i nadále zůstává otázka, co se souběhy vzniklými na základě ustanovení § 66d ObchZ, tedy před nabitím účinnosti zákona o obchodních korporacích. V případě, že by se aplikovala již zmiňovaná ustanovení § 775 ZOK, došli bychom k závěru, že souběhy vzniklé před 1.1.2014 mohou existovat i nadále.

Takový výklad se však nejeví jako nejšťastnější. Důsledkem by byla situace, kdy by v rámci představenstva jedné akciové společnosti existoval duální režim. Jeden pro členy představenstva jmenovaných před nabitím účinnosti zákona o obchodních korporacích, kterým by souběžný pracovní poměr byl umožněn, zatímco druhé skupině členů představenstva by takový souběh umožněn nebyl z důvodu vzniku jejich funkce po 1.1. 2014. Tento výklad se proto jeví z logiky věci jako neudržitelný. Dalším argumentem proti akceptaci „dobíhající“ souběhů dle ustanovení § 66d je to, že v situacích kde si zákonodárce přál zachovat předcházející úpravu, učinil tak zvláštním přechodným ustanovením.²³

Pro pozitivní odpověď na otázku co se souběhy vzniklými ještě za platnosti obchodního zákoníku musíme tedy pátrat dál. Jednou z nich je, že se na výkon funkce člena statutárního orgánu, u kterého vznikl souběh dle výjimky ustavení § 66d ObchZ použije obecné přechodné ustanovení občanského zákoníku pro právnické osoby, tedy ustanovení § 3041 odst. 1 NOZ.²⁴ Toto ustanovení říká, že právní povaha právnických osob upravených tímto zákonem se řídí ustanoveními tohoto zákona ode dne jeho účinnosti. To by znamenalo, že veškeré plnění z pracovní smlouvy se členem statutárního orgánu jsou od počátku tohoto roku plněním nedovoleným. I v tomto případě by musel daný člen statutárního orgánu

²³ Tak tomu učinil např. v případě posuzování lhůt a dob, které začali běžet před nabitím účinnosti zákona o korporacích (§ 778 ZOK) nebo počtu členů družstva (§ 781 ZOK)

²⁴ Zhodne Čech P., Souběhy funkcí zpět do neznáma s. 23

nadále vykonávat v plném rozsahu všechny povinnosti, ale náležela by mu odměna (byla-li platně sjednána) pouze ze smlouvy o výkonu funkce.

Alternativou může být výklad, že by se na souběh funkcí použilo ustanovení § 777 odst. 3 ZOK, který uvádí, že ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně se uzpůsobí zákonu o obchodních korporacích do 6 měsíců ode dne nabytí jeho účinnosti, jinak platí, že výkon funkce je bezplatný. Lze si představit, že by se pracovněprávní vztah založený za platnosti obchodního zákoníku posuzoval analogicky jako smlouva o výkonu funkce pro účely ustanovení § 777 odst. 3 ZOK. To by dávalo obchodním společnostem čas do konce června 2014 přizpůsobit se nové úpravě a zvolit některý z výše popsanych postupů, které nejsou v rozporu se zákonem o obchodních korporacích.

Na tomto místě je vhodné poznamenat, že cílem ustanovení § 777 odst. 3 ZOK je především upravit na přechodnou dobu úpravu smlouvy o výkonu funkce dle § 60 ZOK a nikoliv souběh funkcí pracovněprávního vztahu a funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace. I proto se v tomto momentě nedá s určitostí přijít s jednoznačným závěrem, jaký bude osud souběhu funkcí založených na základě ustanovení § 66d ObchZ. Proto až praxe soudů ukáže, která ze dvou výše popsanych variant se užije, přičemž obě mají svá pozitiva i negativa.

4. Závěr

Česká soukromoprávní úprava dostala s účinností rekodifikace rozsáhlých změn, přičemž je imanentní součástí změn tohoto rozsahu, že přinesou sebou jistou dávku právní nejistoty. Proto si tato práce kladla za cíl nabídnout interpretaci otázky možnosti souběhu funkcí člena statutárního orgánu a pracovního poměru. V tomto směru dospěl autor k závěru, že tento souběh nadále možný není, a to zejména s ohledem na kogentnost ustanovení vymezujících obsah vztahů vyplývajících z funkce člena orgánu společnosti a také pro nedostatek kauzy závazku paralelní pracovní smlouvy. V otázce výkonu funkce statutárního orgánu na základě smlouvy o výkonu funkce podřízené zákoníku práce, zastává autor názor, že tuto možnost zákonná úprava umožňuje. V neposlední radě autor analyzuje otázku souběhů vzniklých za účinnosti obchodního zákoníku, který pozbyl účinnosti koncem minulého roku. Práce nepředkládá jednoznačný závěr v této otázce, ale poskytuje argumentaci pro obě z relevantních možností. To, která z možností převáží, rozhodne v konečné instanci až soudní praxe.

5. Použité prameny

Literatura:

Dědič, J., Lasák, J. Právo kapitálových obchodních společností. Přehled judikatury s komentářem. 1. díl, Praha : Linde, 2010

Čech, P., Souběhy funkcí zpět do neznáma, Právní rádce, 2013, č. 10

Čech, P. [Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu?](#), Právní rádce, 2009, č. 2

Havel, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy ? A co s novými? dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html> , k 12. dubnu 2014

Havel, B. Souběhy či smlouva na doručitele, Zbláznil se stát?, Právní rádce, 2013, č. 11

Procházka, J Souběh funkcí: co je možné letos a na co se připravit příští rok. Právní Rádce, 2013, č.2

Štenglová, I., Havel, B., Čileček, F., Kuhn, P., Šuk, P.: Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013

Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání, Praha: C.H. Beck, 2010,

Judikatura:

Rozhodnutí Nejvyššího soudu , sp.zn. 29 Odo 1108/2005 ze dne 27. února 2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. listopadu 1998
Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 963/2002 ze dne 15. ledna 2003
Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 737/2004 ze dne 17. srpna 2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 801/2005 ze dne 30. srpna 2006
Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 2379/2010 ze dne 26. října 2011
Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2093/2006 ze dne 30. května 2007
Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 550/2006 ze dne 6. června 2007
Rozhodnutí Vrchního soudu sp. zn. 6 Cmo 108/92 ze dne 21. dubna 1993

Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ve věci Dita Danosa v. LKB Lizings SIA sp. zn. C-232/09 ze dne 11. listopadu 2010

Další zdroje:

Viz sněmovní tisk č. 363/0 dostupný na
<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=363&ct1=0> , k 12. dubnu 2014

Usnesení č. 89 Ústavněprávního výboru Poslanecké sněmovny, ze dne 1. prosince 2011
dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=363&ct1=2>, k 12. dubnu 2014