

Výjezdní workshop z obchodního práva

Úsvit nové obchodněprávní judikatury?

13. – 15. dubna 2018

Ústavní soud k (ne)dovolenosti souběhu funkcí

Lenka Petráčková

3. ročník PF UK

Resumé

Příspěvek pojednává o nálezu Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016 k problematice souběhu funkcí člena statutárního orgánu obchodní korporace a jejího zaměstnance, který je mnohými považován za přelomový, když zásadním způsobem označil za protiústavní způsob, jakým obecné soudy, včetně soudu Nejvyššího, dovodily bez výslovné opory v zákoně zákaz takového souběhu funkcí, a tento zákaz pak v rámci ustálené rozhodovací praxe aplikovaly na smlouvy mezi členy statutárních orgánů a obchodními korporacemi po více než dvě dekády – počátky této soudní praxe najdeme v rozsudku Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21.4. 1993, jehož právní názor byl přijat Nejvyšším soudem o několik let později rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. 11. 1998 a poté byl případ od případu aplikován napříč roky a skrze působnost různých zákoníků, jak pracovních, tak obchodních. Jelikož se jedná o první nález svého druhu, a jelikož zákon stále (nebo lépe řečeno opět, po velmi krátké výjimce) souběh funkcí neupravuje a soukromé osoby jsou tak stále odkázány pouze na rozhodovací praxi obecných soudů, je středobodem příspěvku otázka, zda-li tento nález bude znamenat obrat v dosavadní obchodněprávní judikatuře. Bez pochyby je to ale nález důležitý už jen z toho hlediska, že po zavedení tolika leté praxe je to první varování, první upozornění pro obecné soudy, že jimi dotvářená pravidla, respektive zákazy, jimi musí být dostatečně odůvodněny a jejich argumentace musí být natolik přesvědčivá, aby jí dokázaly ospravedlnit zásah do soukromých práv osob. Vzhledem k první reakci Nejvyššího soudu, která přišla po méně než půl roce, se velký odklon nekoná. Rozhodující tedy teprve bude, jakým směrem se bude tento spor mezi Ústavním a Nejvyšším soudem ubírat a konečnou odpověď na tuto otázku se dozvíme teprve v budoucnu – a vzhledem k tomu, že proti zmíněnému poslednímu rozhodnutí Nejvyššího soudu již byla podána ústavní stížnost, můžeme (doufám) předpokládat, že to nebude v příliš vzdáleném budoucnu. Přeci jen se tu bavíme o více než dvaceti leté praxi.

1. Úvod a cíl práce

Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016 je nálezem, který lze vskutku označit za přelomový, když jím Ústavní soud prohlásil ustálenou soudní praxi obecných soudů, včetně Nejvyššího, za rozpornou *se subjektivním právem na svobodné jednání v zákonných mezích a zásadou pacta sunt servanda*¹, a když těmto soudům dále vytkl, že celá jejich dosavadní argumentace *nesplňuje požadavky na řádné odůvodnění rozhodnutí, jak je důležitou pojistkou proti libovůli v soudním rozhodování*². Za přelomový tento nález označuji proto, že takto kritizovaná soudní praxe zde byla zavedena po více než dvě dekády, přesněji řečeno od roku 1993. Cílem této krátké práce je seznámit čtenáře nejen se samotným nálezem Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15, ale také s judikaturou, na kterou tak přísně reagoval, s problémem souběhu funkce jako takovým, jak jej známe z praxe, s pohledem zákonodárce na tuto problematiku a v neposlední řadě také s tím jak to vypadá s budoucností souběhů funkcí.

2. Definice

Krajský soud znamená Krajský soud v Ostravě

Listina znamená ústavní zákon č. 2/1993, Listinu základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Nález znamená nález Ústavního soudu sp. zp I ÚS 190/15

Okresní soud znamená Okresní soud v Olomouci

rozsudek Vrchního soudu znamená pro účely této práce rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21.4. 1993, uveřejněný pod č. 13/1995 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek

souběh funkcí znamená souběh funkcí voleného orgánu společnosti a jejího zaměstnance

statutární orgán pro účely této práce znamená také členy statutárního orgánu pro případy, kdy se jedná o kolegiální orgán, a vice versa

Ústava znamená ústavní zákon č. 1/1993, Ústavu České republiky, ve znění pozdějších předpisů

¹ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016, bod 56

² Tamtéž

3. K (ne)dovolenosti souběhu funkcí

3.1 Co by bylo, kdyby Nálezu nebylo

Jak jsem již zmínila v úvodu, judikatura, na kterou Ústavní soud reagoval, je soudní praxí, která u nás v době vydání Nálezu byla ustálena již po více než dvacet let, tedy od roku 1993. V tomto roce se poprvé setkáváme s právní větou „Činnost statutárního orgánu (...) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru³“ a to z pera Vrchního soudu v Praze. Ten v dané věci posuzoval, jestli je možné, aby byl výkon člena statutárního orgánu vykonáván na základě smlouvy podřízené pracovnímu právu. V tom samém rozsudku zároveň připustil, aby tytéž fyzické osoby se společností pracovní smlouvu uzavřely, *pokud náplní pracovního poměru (...) není výkon činnosti statutárního orgánu⁴*.

První rozsudek Nejvyššího soudu, konkrétně jeho pracovněprávního senátu, na toto téma vyšel pod sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. 11. 1998⁵. Nejvyšší soud zde přejal právní názor Vrchního soudu, že „funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení zákoníku práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku a obsahem společenské smlouvy⁶“. Stejně jako Vrchní soud v tomto ohledu ale připustil, aby člen statutárního orgánu, nebo dokonce i sám společník, uzavřeli se společností pracovní smlouvu, pokud její „náplní není výkon činnosti statutárního orgánu⁷“.

Pravděpodobně právě druhá část právního názoru Vrchního i Nejvyššího soudu měla za následek, že obchodní korporace vedle smlouvy o výkonu funkce, kterou podřídily obchodnímu zákoníku, uzavíraly s jednateli nebo členy představenstva souběžně ještě pracovní smlouvy na výkon jiné činnosti. Tato jejich snaha obejít judikovaný zákaz souběhu funkcí pak vedla k tomu, že obecné soudy v následujících rozsudcích jen případ od případu aplikují přejatou právní větu z tohoto rozsudku, potažmo rozsudku Vrchního soudu, na nové případy a situace⁸, aniž by předložily další argumenty podporující tento právní názor. Ještě

³ rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21.4. 1993

⁴ Tamtéž

⁵ Tento vznik „ustálené judikatury“ kritizuje např. Bohumil Havel (1) když říká, že: „Ve zde řešeném případě soudce Vrchního soudu v Praze kdysi v 90. letech minulého století došel k závěru, že souběhy možné nejsou, posléze si to již v botách soudce Nejvyššího soudu potvrdil, vždy s nepřesvědčivou argumentací, aby to pak další senáty přebíraly jako „ustálenou judikaturu“, aniž by se věnovaly další argumentaci.“

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. 11. 1998

⁷ Tamtéž

⁸ Viz. například: Usnesení sp. zn. 21 Cdo 963/2002 ze dne 15.1. 2003; Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 737/2004 ze dne 17.8.2004; Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1634/2004 ze dne 4.11. 2004; Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4028/2009 ze dne 16.12.2010; Rozsudek sp. zn. 29 Cdo 2379/2010 ze dne 26.1.2011; Usnesení sp. zn. 21 Cdo 353/2007 ze dne 6.12.2007; Usnesení sp. zn. 21 Cdo 931/2013 ze dne 20.2.2014

v roce 2006 tak označil JUDr. Ivan Rada souběh funkcí za „*natolik běžný, že se stal skoro pravidlem*“⁹

Zákaz souběhu funkcí se judikatorně dovozuje nejen napříč lety, ale také napříč zákony a rekodifikacemi – Vrchní soud jej dovodil ještě za platnosti zákona č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, respektive zákona č. 65/1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Nejvyšší soud tento právní závěr převzal za platnosti sice stejného zákoníku práce, ale již nového zákona č. 513/1991, obchodní zákoník a v následujících letech jej vztáhl i na smlouvy uzavřené za platnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sám zákonodárce ale ani jedenkrát mezi lety 1993 a 2012 necítil potřebu se k této problematice vyjadřovat a konkrétně ji upravit.

S účinností od 1.1.2012 byl, nutno podotknout že na velmi krátkou dobu, souběh funkcí zákonem výslovně povolen. Slovní spojení „výslovně povolen“ si pak bezesporu zaslouží zdůraznit, když právě tímto krokem zákonodárce reagoval na výše popsanou ustálenou rozhodovací praxi obecných soudů¹⁰. Zákonem č. 351/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byl do tehdy platného obchodního zákoníku vložen § 66d nazvaný „Pověření obchodním vedením“ který ve svém prvním odstavci povolil, aby „*Statutární orgán společnosti (...) pověřil obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem*“¹¹¹². Hned ve druhém odstavci pak stanovil, že uzavření pracovněprávní smlouvy statutárním orgánem, jejímž obsahem bude obchodní vedení, nemá vliv na jeho odpovědnost jednat jako statutární orgán s péčí řádného hospodáře. Zákonodárce se tak v tomto bodě vypořádal s tou částí právní argumentace obecných soudů, která jako jeden z důvodů potřeby zákazu souběhu funkcí uváděla jeho zneužívání pro omezení odpovědnosti za porušení péče řádného hospodáře. Zde však dle mého názoru klady tohoto kroku zákonodárce končí. Celé přijetí tohoto ustanovení bylo stimulováno rozsudkem Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 119/2010, kterým Nejvyšší správní soud přejal judikaturu Nejvyššího soudu a uložil členovi statutárního orgánu povinnost doplatit nemocenské pojištění, jelikož jeho pracovní smlouvu vyhodnotil jako neplatně uzavřenou pro souběh funkcí. Snaha ochránit statutární orgány před hrozbou škody, jaká vznikla projednávaném případě, nikterak neomlouvá hektičnost přijatého ustanovení, ani to, že jím zákonodárce

⁹(2), stránky 20-25.

¹⁰Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016, bod 40

¹¹§ 66d odst. (1) zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹²Jiří Pospíšil (tehdejší ministr spravedlnosti, které stojí za pozměňovacím návrhem novely, jež do ní přidal právě toto ustanovení) na toto téma řekl: „*Rozporem mezi podnikatelskou praxí a judikaturou nejvyšších soudů vznikla výrazná nejistota ohledně právního postavení obchodního vedení mnoha společností. Soudní rozhodnutí ve věcech souběhu považuji za zbytečně formalistická (...). Právo má podporovat svobodu podnikání, pokud nepůsobí újmu jiným (...).*“ (10)

umožnil, aby fyzická osoba, která bude jak statutárním orgánem, tak zaměstnancem, činila stejná jednání současně z titulu dvou různých právních titulů.

Současně s novelou tehdejšího obchodního zákoníku byla přijata ještě jedna novela, která (dle mého názoru úspěšně) vyřešila problém, který byl jedním z důvodů, proč býval souběh funkcí tak častý a žádaný zejména ze strany členů představenstva. Je jí novela zákona o nemocenském pojištění (zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů), od jejíž účinnosti, tedy od 1. ledna 2012, je odměna statutárního orgánu též daňově uznatelným nákladem a odvádí se z ní daň z příjmů a zdravotní i sociální pojištění, zatímco dle dřívějšího zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, nebyla odměna člena představenstva daňově započitatelná jako výdaj společnosti a korporace si ji tak nemohly odečíst od základu daně. Kromě toho z ní obchodní společnost neodváděla ani nemocenské a důchodové pojištění, ani příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a sociální zabezpečení¹³¹⁴.

Nyní ale zpět k úpravě samotného souběhu funkcí. ZOK ustanovení 66d nepřevzal¹⁵ a tak je současně souběh funkcí zákonem opět neupraven a u pracovních smluv uzavřených mezi společnostmi a jejím statutárním orgánem možná jen kromě těch, které byly uzavřeny v období mezi 1. lednem 2012 a 1. lednem 2014¹⁶, opět hrozí, že budou posouzeny jako neplatné v souladu s dosavadní praxí obecných soudů¹⁷.

3.2. Právní věta Nálezu – aneb jak ustálenou judikaturu vidí Ústavní soud

„Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto postupem obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (...), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.“¹⁸

¹³ Tento režim platil pouze pro členy představenstva, pro jednatele co se zdravotního a sociálního pojištění i daňové uznatelnosti odměny platil obdobný režim, jako pro zaměstnance

¹⁴ (12)

¹⁵ Podobné ustanovení bylo sice v § 47 vládního návrhu ZOK, ale bylo vypuštěno – dle doc. Bohumila Havla, který je také jedním z nejvýraznějších zastánců přípustnosti souběhu a jedním z autorů NOZ – pro svoji nadbytečnost, když princip „co není zakázáno, je povoleno“ ve svém důsledku znamená, že pokud není souběh výslovně zakázán, je povolen (13)

¹⁶ Za předpokladu, že se právní praxe přikloní k názoru, že jsou tyto smlouvy podřízeny dikci § 3028 odst. 3 NOZ a že se tedy řídí starou právní úpravou. Pokud by se naopak praxe rozhodla přiklonit k tomu, že jsou tyto smlouvy v režimu § 3041 odst. 1, který jim přikazuje podřídit se novému právu, znamenalo by to, že ani tyto smlouvy by nebylo možno pokládat za platné.

¹⁷ Viz např. Petr Čech ve svém čl. již z roku 2013 - Souběhy funkcí zpět do neznáma publikovaný v Právním rádci – předpokládal, že vypuštění § 66d povede k obnovení stavu jaký byl před rokem 2012 a soudy se opět navrátí ke své rozhodovací praxi a souběh nedovolí.

¹⁸ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016, právní věta

Ač se právní věta Nálezu může zdát pro účely obchodního práva příliš abstraktní, když odkazuje na tak nehmatatelné, až urozené pojmy, jako je princip dělby moci a princip právního státu, tak při její aplikaci na dřívější rozhodovací praxi obecných soudů a konkrétně pak na napadené rozsudky Okresního soudu v Olomouci, Krajského soudu v Ostravě a Nejvyššího soudu, zjistíme, že se skutečně jedná o zásadní obrat v pohledu na způsoby, které se na úrovni obecných soudů vžily jakožto ustálená rozhodovací praxe. Pojdme si tedy fakticky rozebrat, jak byly zákazy soukromého jednání, aniž by takové soukromé jednání bylo jakkoli upraveno zákonodárcem (až na krátkodobou výjimku, jak bylo popsáno v kapitole 3.1.), dovozeny obecnými soudy a to, dle Ústavního soudu, bez doprovodu takového zákazu dostatečnou argumentací z jejich strany.

3.3. Skutkové okolnosti

Stěžovatel, Ing. Jiří Gavenda, byl předsedou představenstva společnosti OLMA, a.s. (vedlejší účastnice), ve které byl současně jmenován generálním ředitelem. Výkon funkce generálního ředitele byl později upraven manažerskou smlouvou. V prosinci 2008 byl stěžovatel odvolán z funkce předsedy představenstva i z funkce generálního ředitele a pracovní poměr jako takový mezi ním a vedlejší účastnicí byl ukončen v lednu 2009 výpovědí ze strany vedlejší účastnice. Stěžovatel se poté na vedlejší účastnici domáhal náhrady mzdy za únor a březen 2009 z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele¹⁹.

Okresní soud panu Gavendovi nárok na náhradu mzdy přiznal a Krajský soud tento rozsudek potvrdil. Nejvyšší soud ale obě rozhodnutí zrušil rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1781/2012 ze dne 29. května 2013, protože dle něj nemohlo vzniknout právo na náhradu mzdy, když pan Gavenda nemohl vykonávat činnost předsedy představenstva v pracovněprávním poměru a manažerská smlouva uzavřená mezi jím a společností OLMA, a.s. je tedy neplatná. Odkázal přitom na rozsudek Vrchního soudu v Praze. Připomenul sice, že „*je možné, aby fyzická osoba, která je již členem statutárního orgánu (nebo statutárním orgánem) vykonávala pro obchodní společnost i činnost na základě pracovněprávních vztahů, tato činnost ale musí být odlišná od činnosti statutárního orgánu*“²⁰. Na rozdíl od Krajského soudu, který se touto otázkou také zabýval, a usoudil, že rozsah pravomocí generálního ředitele byl podstatně širší, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že „*stěžovatel měl ve funkci generálního ředitele vykonávat stejnou činnost, kterou vykonával i jako předseda představenstva. Jmenováním do funkce generálního ředitele proto nebyl platně založen pracovní poměr a uzavřená manažerská smlouva je neplatná.*“²¹

V dalších řízeních před Okresním a Krajským soudem byly tyto soudy vázány závěrem Nejvyššího soudu a nárok na náhradu mzdy panu Gavendovi nepřiznaly. Jeho dovolání

¹⁹ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016, bod 1

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1781/2012

²¹ Tamtéž

k Nejvyššímu soudu bylo taktéž zamítnuto, protože „*okresní a krajský soud posoudily věc v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu.*“²² Pan Gavenda poté podal ústavní stížnost.

Nejvyšší soud v reakci na ústavní stížnost uvedl, že „*fyzická osoba nevykonává činnost statutárního orgánu nebo jeho člena v pracovním poměru. Proto jsou neplatné smlouva, jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat činnost, kterou koná statutární orgán nebo jeho člen. Důvody pro tento právní názor jsou (...) zřejmé a obecně známé.*“²³

Jako první ze „zřejmých a obecně známých“ pak Nejvyšší soud uvedl zákaz činit stejná jednání současně z titulu dvou různých právních vztahů. Kromě toho ještě poukázal na praktické důvody vzniku souběhů a také na vliv, jaký by souběh funkce mohl mít na odměňování²⁴ a odpovědnost za škodu²⁵. Nejvyšší soud dále zákaz souběhu funkcí dovozuje z „povahy obchodních korporací“²⁶.

3.4. Nalezeno Ústavní soudem

Hned z počátku své argumentace Ústavní soud připomíná, že souběh funkcí není zakázán zákonem a že jeho nepovolenost byla dovozena pouze judikaturou obecných soudů. Argumentaci obecných soudů, jak jsem ji shrnula v části 3.1. této práce, pak Ústavní soud rozdělil na část pracovněprávní a na část obchodněprávní.

Nejprve k části pracovněprávní argumentace obecných soudů. Ta je založena na tom, že činnost člena statutárního orgánu nemůže být vykonávána na základě pracovní smlouvy, protože není upravena zákoníkem práce. K této části Ústavní soud uvádí, že zákoníku práce jsou podřízeny především všechny vztahy, jejichž náplní je výkon závislé práce zaměstnavatelem pro zaměstnavatele. „*Svoboda smluvních stran je tedy ve vztazích, jejichž předmětem je výkon závislé práce, významně omezena*“²⁷, a to s cílem chránit zaměstnance. To ale dle Ústavního soudu „*neznamená, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde*“²⁸. Účelem ustanovení, které definuje závislou práci, totiž dle Ústavního soudu nebylo bránit takovým ujednáním, která zákoníku práce podřizují i jinou činnost, než je výkon závislé práce, ale byla jím snaha ochránit zaměstnance. V souladu s tím Ústavní soud označil tato ustanovení za

²² Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

²³ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

²⁴ Tento argument již dnes není aktuální, jak je vysvětleno v kapitole 3.1.

²⁵ Zatímco zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou zaměstnavateli jen do čtyřnásobku svého průměrného měsíčního výdělku, členové statutárního orgánu odpovídají za předpokladu, že je jim prokázáno porušení péče řádného hospodáře, neomezeně.

²⁶ K této části argumentace Nejvyššího soudu se nepřihlíší pozitivně vyjadřuje Bohumil Havel (1) – „*Nejvyšší soud (...) nikdy nepředložil jasné závěry, proč by souběh měl podstatě obchodní korporace překážet, a myslím, že i proto, že důvody pro takovýto závěr jen stěží obhájíme. „Podstata korporace“ je kaučukový pojem, co je v něm, nevíme, umíme do něj dát cokoliv, ale obhájit to můžeme jen tautologií a vírou.*“

²⁷ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016, bod 1

²⁸ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

relativně (jednostranně) kogentní – tedy za taková, která sice „vymezují právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily.“ Ústavní soud v této části ostře kritizuje Nejvyšší soud pro vnitřní rozpornost jeho argumentace a pro pomíjení účelu právní úpravy. Nepřijatelnou nelogičnost spatřuje v tom, že „dle Nejvyššího soudu zákoník práce způsobuje neplatnost právních jednání, na něž ale vůbec nedopadá.²⁹“ Pokud totiž zákoník práce na výkon činnosti statutárního orgánu nedopadá, není možné jej dle tohoto zákoníku posuzovat nebo dokonce prohlásit za neplatný.

Ústavní soud tedy ohledně pracovněprávní argumentace Nejvyššího soudu dospěl k závěru, že nic nebrání tomu, aby smluvní strany podřídily výkon funkce statutárního orgánu zákoníku práce. Nadto ještě připomněl, že by podřízení smluvního vztahu zákoníku práce ani nemuselo být ujednáno přímo ve smlouvě, pokud by vyplývalo z úmyslu a jednání stran. Jelikož zákonodárce nikdy výslovně souběh funkcí nezakázal, je „ústavně konformním výkladem pouze výklad, který respektuje zásadu *pacta sunt servanda*. Jakýkoliv jiný výklad je v rozporu s čl. 2 odst. 3 Listiny a se zásadou priority výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost zakládá, jsou-li možné oba výklady³⁰.“

Nyní k obchodněprávní argumentaci Nejvyššího soudu, která odkazuje na povahu obchodních korporací jako druhého důvodu zákazu souběhu činností, když právě této povaze by měl výkon činnosti statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu odporovat. Odkaz na povahu obchodních korporací považuje Ústavní soud za zcela nepostačující a vytýká Nejvyššímu soudu, že nedostatečně rozvedl své úvahy, které stojí za jeho právním názorem, přičemž dále uvádí, že „požadavek na řádné odůvodnění rozhodnutí je rovněž důležitou pojistkou proti libovůli v soudním rozhodování³¹.“ Takto intenzivní nedostatek považuje Ústavní soud za protiústavní, „a to tím spíše, že jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob.³²“ Vyzval tedy obecné soudy, aby svou argumentaci dostatečně rozšířily, pokud hodlají setrvat na svém dosavadním právním názoru. Kromě odůvodnění, proč nemůže být smlouva o výkonu funkce statutárního orgánu podřízena zákoníku práce vyzval i obecné soudy také k odůvodnění, „proč – pokud může člen statutárního orgánu část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné osoby (vč. zaměstnanců korporace) – není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu na základě pracovněprávního vztahu³³.“

Ústavní soud v obou částech argumentace vyzval Nejvyšší soud, aby bral zřetel na negativní dopady, které by zneplatnění takových smluv mohlo mít na postavení zaměstnance, potažmo člena statutárního orgánu, který v dobré víře spoléhal na to, že je chráněn pracovním právem. Závěrem ještě připomněl, že zákaz souběhu funkcí „negativně ovlivňuje

²⁹ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

³⁰ Tamtéž

³¹ Tamtéž

³² Tamtéž

³³ Tamtéž

*setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť (...) nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené (...).*³⁴

4. Závěr - (Ne)změna, kterou nález (ne)přinesl

Závěrem se jistě patří připomenout, že Ústavní soud ve svém nálezu nikdy souběh funkcí jako takový nepovolil, jak se některé společnosti a část veřejnosti domnívaly. Vyzval jím toliko Nejvyšší soud, aby, pokud si přeje setrvat na svém právním názoru a obhájit judikatorní zavedení zákazu souběhu funkcí, rozvedl svou právní argumentaci a zákaz dostatečně odůvodnil. Ústavní soud se mimo to nevyjádřil ani k možným následkům povolení souběhu, ponechávajíc tak prostor Nejvyššímu soudu, zákonodárci a praxi. Největší přínos se dle mého nachází v mnohem teleologičtější rovině, a to v připomenutí obecným soudům, že jejich úkolem není nahrazovat roli normotvůrce a že pokaždé, když tak učiní a nad rámec zákona dovede zákaz nebo pravidlo, musí takový krok podložit dostatečně přesvědčivou argumentací.

Nejvyšší soud na sebe nenechal dlouho čekat a ani ne půl roku po vydání nálezu Ústavního soudu spatřilo světlo věta jeho odpověď ve formě rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. 1. 2017, který zhasl všechny naděje, že by jediný nález ústavního soudu, byť právem označovaný za přelomový, mohl něco změnit na ustálené praxi obecných soudů co se souběhu funkcí týče. Pracovněprávní část své argumentace obhájí tím, že „*úpravu zákoníku práce nelze nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí.*”³⁵ V návaznosti na to argumentuje povahou výkonu funkce statutárního orgánu, kterou není možno zařadit mezi pracovněprávní vztahy a zákoník práce tak na ni nelze uplatnit. K podrobnějšímu rozboru tohoto rozsudku bohužel není v této práci prostor, jednoznačně z něj však vyplývá, že Nejvyšší soud hodlá na své dosavadní praxi setrvat. Proti tomuto rozsudku již byla nicméně podána ústavní stížnost a střet mezi Nejvyšším a Ústavním soudem tak možná ještě nekončí, zejména vezmeme-li v potaz, že Nejvyšší soud ve svém nejnovějším rozsudku nijak nereagoval na výtky Ústavního soudu ohledně oslabení ochrany členů statutárních orgánů a možné diskriminace žen, ke které dle jeho názoru zákaz souběhu funkcí vede.

Vzhledem k výše uvedenému, zejména pak k rizikovosti sjednávání smluv, které vedou k souběhu funkcí a k faktu, že již pominula většina důvodů jejich výhodnosti, je dle mého názoru uzavírání pracovních smluv se členy statutárních orgánů natolik riskantní, že se za současné situace naprosto nevyplatí. Přestože se mi zdá, že k tomu stejnému závěru bylo možno dojít již od platnosti ZOK, tedy od okamžiku, kdy se souběh funkcí stal opět zákonodárcem neupraven, dle výzkumu³⁶, který byl proveden v období 27. červen – 7. červenec 2014 se se souběhem funkcí potýkalo 58% obchodních společností, přičemž více se s touto problematikou potýkají akciové společnosti, a to mírou 82% dotázaných, zatímco u

³⁴ Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. 1. 2017

³⁶ (3)

společností s ručením omezeným je to méně než polovina³⁷. Důvody tak riskantního jednání jsou mi neznámé. Jedinou přetrvávající výhodou je ochrana poskytnutá fyzické osobě, pokud je v postavení zaměstnance. I do smlouvy o výkonu funkce je ale možno zahrnout všechny výhody pracovněprávní úpravy, které neodporují kogentním ustanovení ZOK, potažmo NOZ. Dozajisté je možno, aby se korporace zavázala k poskytnutí dovolené, odstupného i rodičovské dovolené.

³⁷ (3), str. 5

11. Prameny

Odborná literatura

1. **Havel, Bohumil, a další.** Konečně rozumný pohled na souběh funkcí? . *Právní rádce* . 2016, Sv. 10.
2. **Rada, JUDr. Ivan.** Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. *Právní rozhledy*. 1 2006, stránky 20-25.
3. **Institut personalistiky, VŠE v Praze.** *Studie k problematice souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev*. Praha : autor neznámý, 2014.
4. *Souběh funkcí: Proč ne?* . **Trojanová, Petra**. Praha : Právní rádce, 2015, Sv. 11.
5. *Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát?* . **Havel, Bohumil**. Praha : Právní rádce, 2013, Sv. 11.
6. *Souběhy funkcí zpět do neznáma.* **Čech, Petr**. Praha : Právní rádce, 2013, Sv. 10.
7. *Glosa k problematice tzv. souběhů.* **Pihera, V.** Praha : Obchodněprávní revue, 2014, Sv. 6.
8. *Souběh znovu a jinak.* **Rada, Ivan**. Praha : Právní rádce, 2009, Sv. 6.
9. **I. Štenglová, B. Havel, F. Cileček, P. Čech.** *Zákon o obchodních korporacích: komentář, 1. vydání* . Praha : C.H. Beck, 2013.

Normativní právní akty:

zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 90/2012, o obchodních korporacích a družstvech

Judikatura:

Nález Ústavního soudu sp.zn. I ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016

rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21.4. 1993

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. 11. 1998

Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1781/2012

sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. 1. 2017

Internetové zdroje:

10. **Ministr spravedlnosti předloží návrh úpravy souběhu funkcí v obchodních společnostech a družstvech.** www.eLAW.cz. [Online] [Citace: 30. 03 2018.] <http://www.elaw.cz/zprava/navrh-upravy-soubehu-funkci-v-obchodnich-spolecnostech-a-druzstvech>.
11. **Rosický, Zdeněk. OPĚT K SOUBĚHU FUNKCÍ.** <http://www.bulletin-advokacie.cz>. [Online] Česká advokátní kancelář, 11. 04 2015. [Citace: 31. 03 2018.]
12. **Pravdová, Markéta a Josková, Lucie. Souběh funkce podle obchodního zákoníku? Větší riziko než dřív.** <http://www.mzdovapraxe.cz>. [Online] 01. 05 2012. [Citace: 04. 04 2018.] [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d38357v48305-soubeh-funkce-podle-obchodniho-zakoniku-vetsi-riziko-nezd/?search_query=\\$index=1075&order_by=&order_dir=&type=12&search_results_page=320](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d38357v48305-soubeh-funkce-podle-obchodniho-zakoniku-vetsi-riziko-nezd/?search_query=$index=1075&order_by=&order_dir=&type=12&search_results_page=320).
13. **Havel, Bohumil. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?** www.epravo.cz [online] 27. 9. 2013, [Citace: 2.4.2018] <https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>