

**Univerzita Karlova v Praze**

**Právnická fakulta**

**Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru za účinnosti NOZ a ZOK**

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

Autor: Jan Králíček

2014

Konzultant: JUDr. Vít Horáček, Ph.D.

VII. ročník

## **Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce**

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VII. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracoval samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne 14.4.2014

.....  
Jan Králíček

# Osnova

<b>Úvod</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Cesta k současnému právnímu stavu</b> .....	<b>5</b>
1.1 Historický vývoj .....	5
1.2 Změny na základě zákona č. 351/2011 Sb.....	6
1.3 Návrh Zákona o obchodních korporacích.....	8
<b>2. Teoretická východiska</b> .....	<b>9</b>
2.1 Závislá práce a obchodní vedení.....	9
2.2 Evropské souvislosti .....	11
2.3 Rozsudek ve věci Dita Danosa .....	12
2.4 Právní úprava v SRN .....	13
<b>3. Právní stav po rekonstrukci</b> .....	<b>15</b>
3.1 Podřízení smluv o výkonu funkce pracovnímu režimu .....	16
3.2 Otázka hospodářského účelu (kauzy) jako předpokladu plnění závazku .....	17
3.3 Důsledky pro praxi.....	19
<b>Závěr</b> .....	<b>20</b>
<b>Seznam použitých zdrojů (chronologicky)</b> .....	<b>21</b>

# Úvod

K 1. 1. 2014 vstoupila v účinnost rekonstrukce českého soukromého práva. Každá takto významná změna přináší interpretační nejasnosti, které vyvolávají širokou akademickou diskuzi. Jedním z aktuálních témat této diskuze je právě možnost souběhu pracovněprávního vztahu a funkce člena statutárního orgánu. Zástupci odborné veřejnosti se k této otázce staví nejednotně a účelem této práce je zhodnotit současný právní stav a nastínit některá možná řešení argumentačních sporů.

V první části této práce se zabývám především legislativním stavem před účinností zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku<sup>1</sup>. Analýza právního stavu předcházejícího, včetně rozboru intencí zákonodárce a argumentačních východisek při přijetí změn, je nezbytná pro správné pochopení a výklad právního stavu současného. V další části je zmíněna úprava zahraniční, včetně práva Evropské Unie a relevantní judikatury Evropského soudního dvora, jež se týká diskutovaných témat.

V třetí části práce se na základě formulovaných otázek a za pomoci předchozích závěrů dostávám k rozboru jednotlivých argumentů oponentů si stran. Postupně se jedná o odpověď na klíčové otázky, tj. zda lze podřídit smlouvu o výkonu funkce (jako celek) zákoníku práce (tedy zda je možné ji uzavřít jako pracovní smlouvu) a zda je možná existence duální smlouvy pracovní i přes neexistenci hospodářského důvodu (kauzy) jedné ze smluv. Na základě zjištěných závěrů formuluji možná východiska a naplňuji cíl této práce, tedy zhodnotit současnou právní úpravu souběhu funkce s vytyčením možného praktického řešení.

---

<sup>1</sup> VRCHA Pavel. K označování „starého“ a „nového“ občanského zákoníku. In: *vrcha.webnode.cz* [online]. [cit. 2014-04-13]. Dle uvedeného příspěvku bude v souladu s usnesením Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.2.2014 pro občanský zákoník č. 40/1964 Sb. používána zkratka "obč. zák." Pro občanský zákoník č. 89/2012 Sb. bude používána zkratka "o. z." Dostupné z: [http://vrcha.webnode.cz/news/k-oznacovani-stareho-a-noveho-obcanskeho-zakoniku/newsbcm\\_977760/4/](http://vrcha.webnode.cz/news/k-oznacovani-stareho-a-noveho-obcanskeho-zakoniku/newsbcm_977760/4/)

# 1. Cesta k současnému právnímu stavu

## 1.1 Historický vývoj

Problematika souběhu pracovněprávního vztahu a výkonu funkce člena statutárního orgánu obchodních společností je českému právu známá již od 90. let minulého století. V této souvislosti je taktéž znatelný postoj nejvyšších soudních instancí, který směřuje k postihu pracovní smlouvy, uzavřené na výkon činnosti spadající do výkonu funkce statutárního orgánu, absolutní neplatností.

Konstantní judikatura<sup>2</sup>, sahající v této věci až do roku 1993<sup>3</sup>, došla k závěru, že činnost statutárního orgánu společnosti nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť funkce statutárního orgánu společnosti není druhem závislé práce. Pracovní vztah tedy nemůže platně vzniknout. V rámci veřejnoprávních důsledků se k této věci vyjádřil i Nejvyšší Správní soud, který převzal závěry NS se všemi důsledky v oblasti daňové a sociálněprávní<sup>4</sup>. Soudy uzavřely, že je možné souběžně provádět pro společnosti práci s výkonem funkce nesouvisející, např. okrajové a specifické záležitosti typu programátora.

Dalším ze série významných rozhodnutí se stal rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Odo 11/2006<sup>5</sup>, který vyvolal obsáhlou diskuzi nad závěry v něm obsaženými, když byla dovozena neplatnost jednání člena statutárního orgánu (zde předsedy družstva) za společnost, kde vystupoval v roli zákonného zástupce společnosti dle § 15 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. Velký senát občanskoprávního a obchodněprávního kolegia Nejvyššího soudu ČR uvedl, že *„osoba, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu právnické osoby nemůže být současně zákonným zástupcem této osoby.“* Postavení statutárního orgánu společnosti tedy dostalo přednost před zákonným zmocněním. Uvedený závěr došel uplatnění i v případě souběhů a společně s citovaným rozsudkem NSS vyvolal obavy z ohrožení právní jistoty původních smluvních stran.

---

<sup>2</sup> Z některých novějších rozhodnutí lze uvést například: rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.5.2013 sp. zn. 21 Cdo 1781/2012 či rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2802/2012; obojí dostupné na [www.n soud.cz](http://www.n soud.cz)

<sup>3</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněný pod č. 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995.

<sup>4</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.12.2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010, dostupný na [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)

<sup>5</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31 Odo 11/2006, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod číslem R 76/2009.

## 1.2 Změny na základě zákona č. 351/2011 Sb.

Na tuto situaci reagoval i zákonodárce, který v novele obchodního zákoníku s účinností od 1. 1. 2012 zákonem č. 351/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, umožnil výkon obchodního vedení i v poměru pracovněprávním. Dle vyjádření<sup>6</sup> Ministerstva spravedlnosti reagoval zákonodárce na soudní rozhodnutí, která vnesla nejistotu do dané problematiky, kterou tato novela měla postavit na jisto. Jedním z argumentů ministerstva bylo i tvrzení, že právní řád souběhy nikdy nezakazoval, a novela tedy pouze potvrzuje současný stav a nestanoví nic nového. Za povšimnutí stojí taktéž následující poznámka:

*„Text navrhovaného znění vychází z úpravy této oblasti v připravovaném zákoně o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), jež je součástí rekodifikace českého soukromého práva.“<sup>7</sup>*

Zmíněnou novelou byl zaveden § 66d, který umožnil delegaci výkonu obchodního vedení, a to i v rámci pracovního vztahu. Vložený § 66d nicméně toto pověření obchodním vedením omezil, když z rozsahu delegace vyjmul účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodnutí o dalším pověření obchodním vedením a rozhodnutí o základním zaměření obchodního vedení. Tato úprava vlastně využila návrh připravovaného zákona o obchodních korporacích a úpravu z tohoto návrhu uplatnila již před rekodifikací. Dalšími změnami, které režim zaměstnance a člena statutárního orgánu poněkud přiblížily, byly změny zákonů v oblasti sociálního zabezpečení a oblasti daňové, které prakticky vytvořily shodu v daňovém charakteru odměňování a dalších záležitostech, které dříve činily potíže.<sup>8</sup>

V důvodové zprávě k uvedenému zákonu bohužel není o přijímaném § 66d zmínka.<sup>9</sup> Z další dokumentace vyplývá<sup>10</sup>, že § 66d nebyl v původní verzi obsažen a že odůvodnění jeho přijetí

---

<sup>6</sup> ČESKO. MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI. MS: Tisková zpráva Ministerstva spravedlnosti k novele zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. *Portal.justice.cz* [online]. [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=4978&d=315331>

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a další, dostupné z [www.psp.cz](http://www.psp.cz); tyto změny zrovnoprávnily režim zaměstnanců a členů statutárních orgánů s výjimkou úrazového pojištění a daňové neuznatelného výdaje na pojistné z titulu odpovědnosti za škodu způsobenou společností členem orgánu

<sup>9</sup> Sněmovní tisk č. 310, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dostupné z [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

je pouze obsahem neveřejného dokumentu, v němž se jako argumenty pro přijetí uvádí následující:

- souběh funkce je v českém podnikatelském prostředí velmi běžný;
- český právní řád souběh výslovně nezakazuje, naopak, § 8 odst. 1 zákona č. 21/1992 Sb. o bankách, ve znění pozdějších předpisů či zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů o souběhu výslovně hovoří;
- souběh funkcí je v okolních státech (Rakousko, Slovensko, atd.) běžný.

S těmito argumenty je třeba se vyrovnat následujícím způsobem. Argument četnosti souběhů v českém podnikatelském prostředí je nejspíše na místě. Čech<sup>11</sup> uvádí, že většina vrcholných členů exekutivních orgánů společností měla uzavřenu pracovněprávní smlouvu po zavedení této novely.

Na druhou stranu, argumentace existencí souběhů v jiných předpisech, především tedy § 8 odst. 1 zákona č. 21/1992 Sb. o bankách, který (ve znění do 31. 12. 2013) vyžadoval, aby statutární orgán banky byl nejméně tříčlenný a zároveň byl složen z vedoucích zaměstnanců banky, není podložena přesvědčivými důkazy. Komentář<sup>12</sup> k tomuto ustanovení uvádí, že přes označení „zaměstnanec“ nejde nutně o zaměstnance ve smyslu zákoníku práce, zejména u členů představenstva je nepochybné, že jsou „vedoucími zaměstnanci“ též na základě smlouvy o výkonu funkce. Podle autorů komentáře užívá zákon o bankách pojem zaměstnanec v příliš širokém rozsahu. Jako podpůrný argument lze využít i stanovisko ČNB<sup>13</sup>, ve kterém se národní banka staví proti nutnosti existence pracovněprávního poměru u členů představenstva bank. Sami autoři komentáře uvádějí, že by tato praxe mohla být v rozporu s (výše zmíněnou) judikaturou. Na místě je opět připomínka, že ustanovení § 8 odst. 1 zákona o bankách bylo k 1. 1. 2014 nahrazeno úpravou, která již dále s obsazením představenstva vedoucími zaměstnanci nepočítá<sup>14</sup>. Obsazení zaměstnanci se tedy od 1. 1. 2014 nevyžaduje a tento argument není již pro existenci souběhů relevantní.

V otázce mezinárodního srovnání se blíže věnuji Spolkové republice Německo v kapitole 1.7.

---

<sup>10</sup> FRÖLICH, Lukáš. *Souběh pracovněprávního vztahu a výkonu funkce statutárního orgánu*. Praha, 2013. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta.

<sup>11</sup> ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. 2013, č. 10.

<sup>12</sup> PIHERA, V., SMUTNÝ, A. a P. SÝKORA. *Zákon o bankách. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011.

<sup>13</sup> ČESKO. ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: Metodické výklady. *cnb.cz* [online]. [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: [www.cnb.cz/](http://www.cnb.cz/)

<sup>14</sup> Zákon č. 21/1991 Sb., o bankách, § 8 odst. 1 ve znění účinném od 1. 1. 2014.

### 1.3 Návrh Zákona o obchodních korporacích

Jak již bylo pod bodem 1.2 uvedeno, novelizace obchodního zákoníku s účinností od 1. 1. 2012 vycházela z úpravy v připravovaném zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (o obchodních korporacích). Je tedy zřejmé, že původní návrh tohoto zákona obsahoval úpravu téměř totožnou s bývalým § 66d.<sup>15</sup>

Z hlavních autorů soukromoprávní rekonstrukce se Eliáš<sup>16</sup> ve spolupráci s Havlem<sup>17</sup> vyjadřovali již před přijetím nové úpravy k souběhům tak, že nevidí nedostatky v případě řešení, kdy by smlouva o výkonu funkce byla smlouvou pracovní. Předešlá judikatura byla autory označena jako nesprávná.

Je více než pravděpodobné, že původní návrh zákona o obchodních korporacích z tohoto důvodu obsahoval ustanovení § 47, které se významově shodovalo s (a jak již bylo uvedeno dříve, bylo inspiračním zdrojem k) § 66d původního zákoníku obchodního. Původní důvodová zpráva k zákonu o obchodních korporacích obsahovala taktéž prohlášení o záměru: „*Odstranit hlavní obavy, které vedly v některých případech k pochybnostem o přípustnosti takového souběhu, a zároveň umožnit společnostem a jejich manažerům využít pracovních smluv ve vztahu k výkonu exekutivních funkcí...*“<sup>18</sup>

Nakonec bylo však ustanovení § 47 vypuštěno na základě Usnesení Ústavněprávního výboru poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Na základě výše uvedeného a s ohledem na jedno z publikovaných vyjádření Havla<sup>19</sup> lze předpokládat, že změna byla buď dílem zákonodárce (mimo dosah autorů), případně, že ustanovení bylo vypuštěno na základě nadbytečnosti z důvodu uplatnění principu legální licence. Oslovení odborníci se shodují, že záměrem rekonstrukce nebylo souběh zakázat.<sup>20</sup>

---

<sup>15</sup> Sněmovní tisk č. 363, Vládní návrh zákona o obchodních korporacích, § 47, dostupný na [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

<sup>16</sup> ELIÁŠ, Karel. Variabilita života a právní schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). *Obchodněprávní revue*, 2009, roč. 1, č. 10.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Sněmovní tisk č. 363, Vládní návrh zákona o obchodních korporacích, Důvodová zpráva, zvláštní část k § 47 a násl., dostupné z [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

<sup>19</sup> HÜLLE, Tomáš. Zákon o obchodních korporacích: Temné kouty nového obchodního práva, *Ekonom.ihned.cz* [online]. [cit. 2014-04-13]

<sup>20</sup> HAVEL, Bohumil. Glosa o svobodě. co se starými souběhy? a jak s novými?, [online]. [cit. 2014-04-13]. Dostupné na : [epravo.cz](http://epravo.cz) (shodně také KORBEL, František v osobním vyjádření: „Zákonodárce rozhodně nezamýšlel souběhy zakázat.“).



Nicméně, některé zásadní důsledky pro možnost souběhu vyplývají i z jiných ustanovení nové úpravy, nejen z nepoužitého návrhu § 47. Jedná se například o změnu podmínek pro smlouvy o výkonu funkce, kde je nově explicitně stanovena povinnost uvést plnění za výkon funkce pod sankcí bezplatnosti.

Pro doplnění je na místě zopakovat, že ostatní důsledky přijetí zákona č. 315/2011 Sb. zůstaly zachovány, tedy, že příslušné normy v oblasti sociálního zabezpečení a v oblasti daňové byly změněny ve smyslu zrovnoprávnění příjmů a odvodů zaměstnanců a členů statutárních orgánů<sup>21</sup>.

## 2. Teoretická východiska

### 2.1 Závislá práce a obchodní vedení

Pod pojmem závislá práce se dle § 2 ZP rozumí práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a ve formě osobního výkonu této práce zaměstnancem. Z tohoto ustanovení vyplývají hlavní znaky závislé práce:

- výlučně osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací, které vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě smluvního vztahu podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem,
- vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>22</sup>

V druhém odstavci jsou stanoveny, za nichž je závislá práce vykonávána. Ustanovení § 3 dále stanoví, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou podle zákoníku práce pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ustanovení § 4 určuje způsob použití občanského zákoníku na

---

<sup>21</sup> Viz bod 8. výše

<sup>22</sup> M. ANDRAŠČÍKOVÁ, P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*, Praha : ANAG, 2014, str. 32 a násl.

pracovněprávní vztahy. Původní princip delegace byl nahrazen vztahem subsidiarity na základě nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. Pro posouzení otázky souběhu je podstatné, že případné použití občanského zákoníku se vždy řídí základními zásadami pracovněprávních vztahů.<sup>23</sup>

Z komentáře k ustanovení § 134, resp. § 194 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, vyplývá, že obchodní vedení společnosti je nutno odlišovat od jednání jménem společnosti. Jednání jménem společnosti, ke kterému jsou ve společnosti s ručením omezeným oprávněni pouze jednatele (popřípadě likvidátor), se realizuje ve vztahu ke třetím osobám, ale obchodní vedení směřuje dovnitř společnosti. Obchodním vedením se rozumí řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech.<sup>24</sup> V některých případech na rozhodnutí učiněné v rámci obchodního vedení navazuje jednání jménem společnosti, a to tam, kde k realizaci takového rozhodnutí je nutné právní jednání ve vztahu ke třetím osobám.<sup>25</sup>

Z uvedeného rozdílu mezi jednotlivými formami činnosti vykonávané pro společnost se může jevit, že každá je typově velice rozdílná a že ve skutečnosti nedochází k jejich překrývání. Opak je však pravdou. Jak již uvádí Eliáš<sup>26</sup>, Čech<sup>27</sup> či samotná judikatura<sup>28</sup>, přesné vymezení hranice obchodního vedení a oprávnění ze zaměstnaneckého poměru je nejasné a v praxi záleží na každé konkrétní situaci. Autoři zmiňují paradox situace, kdy nově ustanovený člen statutárního orgánu, který měl dříve pravomoc zavazovat společnost v široké oblasti na základě pracovní pozice finančního ředitele, nemá po jmenování jednatelem možnost bez dodatečného podpisu činit jakékoliv úkony zavazující společnost. Zajímavé je také, že jeden autor na základě tohoto paradoxu dochází k názoru, že tato situace je neudržitelná a mělo by

---

<sup>23</sup> Ibid., str. 37 a násl.

<sup>24</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

<sup>25</sup> ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010.

<sup>26</sup> ELIÁŠ, K.: Hodnotový výklad zákona a inspirace ze starých textů, *Bulletin advokacie*, č. 9/2010

<sup>27</sup> ČECH, Petr. a Stanislava ČERNÁ. Kde jsou hranice obchodního vedení?, *Právní fórum*, š. 11/2008

<sup>28</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 29 Odo 1108/2005, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz), z kterého vyplývá, že úkony spadající do obchodního vedení jsou specifické pro každou společnost, když postoupení pohledávky může v citovaném rozhodnutí být úkonem činěným v rámci výkonu práce zaměstnance u společnosti jedné, zatímco u jiné společnosti může spadat do činnosti v rámci obchodního vedení.

dojít k setření rozdílů, zatímco druhý považuje tento stav za důsledné dodržení vůle společníků (ve smyslu jejich zájmu stanovit jak bude za společnost jednáno). Výše zmíněné rozdíly mezi činnostmi vykonávanou v rámci pracovněprávního vztahu a v rámci obchodního vedení jsou tedy v praxi značně relativizovány. Tuto skutečnost lze ilustrovat na následujícím srovnání s evropskou úpravou.

## 2.2 Evropské souvislosti

S vyjádřením práv zaměstnance se v rámci komunitárního práva setkáváme především v článku 45 Smlouvy o fungování Evropské unie. Mimo zde zakotvenou základní zásadu volného pobytu pracovníků existuje řada směrnic směřujících k ochraně rozličných práv zaměstnanců. Jedná se například o směrnice o rámcové dohodě o částečném úvazku, o zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, o kolektivním propouštění, o ochraně matek, atd.<sup>29</sup> Součástí této úpravy je i důraz na zákaz diskriminace jako jeden principů prostupující normy EU<sup>30</sup>. Tato zásada je nyní vtělena do článků 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie a taktéž byla dříve Evropským soudním dvorem pojata za jeden z fundamentálních principů evropského práva<sup>31</sup>. Jedním z projevů této zásady v rámci ochrany zaměstnanců je též směrnice Rady 92/85/ES, o ochraně těhotných zaměstnankyň<sup>32</sup>.

Jak jsem již zmínil na začátku této kapitoly, vzhledem k tomu, že evropské právo poskytuje určitou formu ochrany (či přinejmenším zavazuje členské státy k ochraně určitých práv zaměstnanců), musel se Evropský soudní dvůr, jako nejvyšší arbitr sporů s evropským prvkem, vyjádřit k otázkám týkajícím se postavení zaměstnance a definice pojmu zaměstnanec.

Chápání pojmu zaměstnanec dle článku 45 Smlouvy o fungování Evropské Unie bylo předmětem postupného vyjasňování v rámci judikatury ESD. Jedním ze zásadních se stalo

---

<sup>29</sup> DAVIES, A.C.L. *EU Labour Law*, Cheltenham : Edward Edgar publishing, 2012, str. 175 a násl.

<sup>30</sup> *Ibid.* str. 109 a násl.

<sup>31</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci 149/77, Defrenne v SABENA

<sup>32</sup> Směrnice Rady (92/85/EHS) ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

rozhodnutí ve věci *Lawrie-Blum*<sup>33</sup>, kde ESD stanovil kritéria pro posuzování pracovního vztahu jako provádění služeb ve prospěch a podle příkazů (pod dohledem) jiné osoby po určitou dobu výměnou za příjem. V případě *Levin*<sup>34</sup> dále ESD uvedl, že pracovní vztah nemusí nabývat formu plného pracovního úvazku, ani nemusí být ohodnocen určitou minimální úrovní příjmu.

Ve svém rozhodnutí *Aascher*<sup>35</sup> posuzoval ESD případ ředitele společnosti, kde tato osoba držela 100% majetkovou účast. ESD v tomto případě uzavřel, že pokud má daný společník v společnosti kontrolní majetkovou účast, nemůže současně profitovat z ochrany práv zaměstnance, protože není v rámci společnosti pod dohledem (kontrolou) žádného jiného orgánu.

### 2.3 Rozsudek ve věci *Dita Danosa*

Jako určitý průlom ze zásady stanovené v rozsudku *Aascher* se jeví případ *Dita Danosa*<sup>36</sup>, litevské jednatelky společnosti s ručením omezeným. Její funkce jednatelky byla podle jejího tvrzení ukončena rozhodnutím valné hromady společnosti z důvodu jejího těhotenství. Paní Danosa se obrátila na litevské soudy s žalobou na určení neplatnosti odvolání z funkce jednatelky z důvodu diskriminace zaměstnankyně na základě pohlaví (těhotenství). Dožadovala se ochrany, jež pro ni stanovuje směrnice o ochraně těhotných zaměstnankyň<sup>37</sup>. Litevské soudy jí nevyhověly a tato kauza se postupně dostala díky řízení o předběžné otázce až k ESD. Stanovisko generálního advokáta a samotný rozsudek se shodují, že i jednatelka společnosti v tomto případě mohla naplnit podmínky pro legální definici zaměstnance z hlediska evropského práva, vzhledem k tomu, že její činnost byla kontrolována orgánem společnosti, tedy dozorčí radou (a valnou hromadou) a sama neměla vliv na rozhodování těchto orgánů, vzhledem k tomu, že neměla majetkovou účast ve společnosti. Mezi další okolnosti, které jsou pro posouzení postavení zaměstnance podle ESD rozhodné,

---

<sup>33</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg

<sup>34</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci 53/81, D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie

<sup>35</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C107/94, P. H. Asscher v Staatssecretaris van Financiën

<sup>36</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-232/09, Dita Danosa v LKB Lízings SIA

<sup>37</sup> Viz. pozn. pod číslem 33

patří: podmínky, za jakých byl jednatel najímán; způsob, rozsah a volnost jednání; míra dohledu jiného orgánu a možnost odvolání z funkce.<sup>38</sup>

Na místě je poznámka, že rozhodné ustanovení litevského práva uvádí možnost výkonu funkce statutárního orgánu jednatele s.r.o. jak na základě pracovněprávního poměru, tak na základě obchodněprávního vztahu (příkazní smlouvy). V daném případě tedy ESD obsahově rozšířil pojem zaměstnanec. ESD tedy vztáhl ochranné prvky výše uvedené směrnice i na tento případ a uzavřel, že odvolání jednatelky pouze z důvodu jejího těhotenství by bylo neplatné. V otázkách naplnění skutkových otázek ESD odkázal na dokazování národních soudů.

Pozoruhodný je však výsledek celého sporu. Paní Danosa nakonec nedosáhla před litevskými soudy úspěchu, když nebylo prokázáno, že by její odvolání bylo nezákonné.<sup>39</sup>

## 2.4 Právní úprava v SRN

Výše zmíněné závěry ESD o posouzení výkonu funkce statutárního orgánu jako zaměstnance jsou do jisté míry podobné úpravě ve Spolkové republice Německo. Německá úprava vychází z rozlišení obchodněprávního vztahu vzniklého jmenováním či ustanovením do funkce a otázek vedlejšího vztahu, který se zabývá především odměňováním a jako takový může za jistých okolností nabývat pracovněprávní ochrany.<sup>40</sup>

Z rozhodovací praxe německých soudů je zřejmé sblížení pracovněprávní ochrany určitých členů statutárních orgánů, především tzv. závislých jednatelů, tj. jednatelů společností s ručením omezeným, kteří nemají rozhodnou majetkovou účast ve společnosti.<sup>41</sup>

Za těchto podmínek se jako klíčová jeví ekonomická závislost daného člena statutárního orgánu na společnosti. Dle mého názoru je německá úprava v zásadě podobná závěrům

---

<sup>38</sup> Viz poznámka pod č. 37, bod [47]

<sup>39</sup> BORENIUS law firm. Office lawyers proves, that dismissal of Dita Danosa from LKB Līzings was legal. *Borenius.lv* [online]. [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.borenius.lv/en/2011/01/office-lawyers-proves-that-dismissal-of-dita-danosa-from-lkb-lizings-was-legal/>

<sup>40</sup> § 611, Civil Code in the version promulgated on 2 January 2002 (Federal Law Gazette [Bundesgesetzblatt] I page 42, 2909; 2003 I page 738), last amended by Article 4 para. 5 of the Act of 1 October 2013 (Federal Law Gazette I page 3719), dostupné na [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

<sup>41</sup> Typicky se jedná o osoby, jež jsou ekonomicky závislé na vykonávané činnosti pro společnost a které nedrží ve společnosti rozhodnou majetkovou účast

rozhodnutí ESD a stanovisku generálního advokáta, které shodně zkoumají ekonomickou závislost členů orgánů na společnosti. Dále je v této úpravě rozlišován a preferován post jednatele, kterému je přiznána větší míra ochrany. Nicméně, v německém právu je poměr společnosti a statutárního orgánu vždy považován za poměr ze služební smlouvy. I v této situaci je vyloučené snížení rozsahu odpovědnosti statutárního orgánu podle pracovněprávních předpisů. Navíc je nutné zmínit, že všechna ochrana přiznaná členům statutárních orgánů v rámci německého práva vychází ideově ze zákazu diskriminace a širokému pojetí ochrany takto poskytované.<sup>42</sup>

Německá právní úprava tedy poskytuje návod, jak postupovat při dodržení principu zákazu diskriminace i při zachování (obchodněprávního) poměru na základě služební smlouvy.

---

<sup>42</sup> JOSKOVÁ Lucie: Je možný souběh funkce v SRN?, Právní rozhledy č. 9/2011

### 3. Právní stav po rekodifikaci

Dne 1. 1. 2014 vstoupil v účinnost zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, jako součást rekodifikace soukromého práva v České republice. Jak jsem již popsal, zákon nepřejal bývalé ustanovení § 66d Obchodního zákoníku a vytvořil tím současný stav, který je předmětem značné diskuze.

Pro nepřevzetí půdní úpravy v § 66d byla možnost souběhů dle nové soukromoprávní úpravy označena za nejistý krok zpět, zpochybnění předchozí úpravy či naopak za reflexi centrálního principu nové soukromoprávní úpravy - volnosti smluvních stran.

Hlavní autor NOZ prof. Eliáš<sup>43</sup> ve svém článku uvádí, že sjednání pracovní smlouvy s členem orgánu obchodní společnosti považuje za možné. Jako podpůrný argument uvádí, že je nelogické, aby zaměstnanec, který ze své funkce zavazoval společnost, dle oprávnění v rámci výkonů své práce, byl najednou podroben omezením a vázán pravidly pro zavazování společnosti dle jednatelského oprávnění ve stanovách.

Dle Havla, spoluautora rekodifikace, nová úprava souběh pracovníprávního vztahu a funkce statutárního orgánu nezakazuje<sup>44</sup>. Ve své podstatě se tento názor opírá o zásadu tzv. legální licence, která umožňuje smluvním stranám sjednat si své práva a povinnosti plně dle vlastního uvážení. Dalším argumentem pro volnost stran při uzavírání smluv mezi korporací a členy jejich statutárních orgánů je zásada, dle které si vnitřní organizaci společnosti stanoví především společenská smlouva a vůle společníků. Havel akceptuje, že regulace výkonu funkce člena orgánu je v zásadě donucující povahy. Regulace tedy není ponechána zcela na smlouvě. Havel tvrdí, že vztah mezi společností a členem jejího statutárního orgánu může být sjednán jako pracovní smlouva. Je však zřejmé, že pro případnou pracovní smlouvu existují rozsáhlá omezení, například pro stanovení odpovědnosti člena statutárního orgánu či zánik funkce.

Na opačnou stranu názorového spektra se staví Čech<sup>45</sup>. Dle jeho názoru je absence původního ustanovení § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, rozhodná pro posouzení

---

<sup>43</sup> ELIÁŠ, Karel. Hodnotový výklad zákona a inspirace ze starých textů, *Bulletin advokacie*, č. 9/2010

<sup>44</sup> HAVEL, Bohumil. Glosa o svobodě Co se starými souběhy? a jak s novými?, Dostupné na : [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

<sup>45</sup> ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. 2013, č. 10.

souběhu a současná situace vytváří podmínky totožné jako před zavedením tohoto ustanovení. Podpurným argumentem je též ustanovení § 1791 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, které vyžaduje ke vzniku a trvání závazku tzv. kauzu neboli hospodářský důvod. Není proto možné odůvodnit plnění, které má věřitel od téže osoby již jednou smluvně zajištěno, tedy plnění povinností z pracovní smlouvy, které je již dříve odůvodněno z pozice funkce statutárního orgánu, například dle smlouvy o výkonu funkce. Čech souhlasí s konstantně judikovaným názorem vrcholných soudních instancí<sup>46</sup>, ve smyslu oprávněné existence pracovní smlouvy s členem statutárního orgánu v rozsahu, v němž se nebude překrývat s obchodním vedením na základě smlouvy o výkonu funkce.

### **3.1 Podřízení smluv o výkonu funkce pracovněprávnímu režimu**

Zásada legální licence má určité limity. Dle nálezu Ústavního soudu<sup>47</sup> je na pracovní právo nutno nahlížet jako na součást soukromého práva. Tímto nálezem Ústavní soud ČR zrušil princip delegace a podpořil subsidiaritu norem občanského práva pro pracovněprávní vztahy. Nicméně, možnosti smluvních stran aplikovat volnost ve smyslu sjednávání inominátních smluv, jejichž předmětem je výkon závislé práce, jsou velmi omezené. Toto vyplývá především ze základních zásad a úvodních ustanovení zákoníku práce, v nichž je uvedeno, že pracovněprávní vztah vzniká pouze na základě pracovní smlouvy nebo dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr.<sup>48</sup> Podstatnými náležitostmi všech těchto dvoustranných ujednání jsou:

- den nástupu,
- místo výkonu práce,
- druh vykonávané práce.

Nejdůležitější pro pochopení této situace je právě požadavek na druh sjednané práce. Z ustálené judikatury vyplývá, že se musí jednat o práci vykonávanou v poměru podřízenosti

---

<sup>46</sup> Viz. rozsudky uvedené v kapitole č. 1

<sup>47</sup> Nález Ústavního soudu Pl ÚS 82/06, ve věci zrušení principu delegace v zákoníku práce

<sup>48</sup> M. ANDRAŠČÍKOVÁ, P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014, Praha : ANAG, 2014, strana 40 a násl.



zaměstnanec vůči zaměstnavateli, kde typicky zaměstnanec provádí práci na účet zaměstnavatele a na jeho riziko. V případě absence některé z těchto skutečností se nejedná o závislou práci. Český Nejvyšší soud tedy neakceptuje vztah mezi členem orgánu obchodní společnosti a dozorčí radou, resp. valnou hromadou jako vztah podřízenosti, kde by člen orgánu vykonával svoji práci pod kontrolou a dle pokynů těchto orgánů. V této souvislosti je taktéž na místě připomenout, že udělovat pokyny členům statutárních orgánů je v rámci obchodního vedení v zásadě zakázáno, pokud nejde o vyžádaný pokyn.

A naopak, v případě, že některý zdánlivě smluvní vztah, naplňující tyto znaky závislé práce, typicky různé subdodavatelské, agenturní a další smlouvy, bude posuzován jako provádění závislé práce a tedy sankcionován orgány inspekce práce na úseku porušování norem o zaměstnanosti (tzv. Švarc systém). Restriktivní pojetí pojmu závislá práce ze strany Nejvyššího soudu ČR a Nejvyššího správního soudu ČR je nutné i do budoucna očekávat. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že podřízení smlouvy o výkonu funkce režimu pracovního práva není možné. Je tomu tak proto, že pro existenci pracovní smlouvy je nutné uvést druh závislé práce. Obchodní vedení, jež je hlavním předmětem smlouvy o výkonu funkce dle rozhodovací praxe závislou prací být nemůže. Proto bude chybět takto zamýšlenému právnímu jednání podstatná náležitost vyžadovaná u pracovní smlouvy. Pracovní smlouva či dohoda takto tedy platně nemůže vzniknout.

Okolnosti nevyžadované kogentní úpravou v rámci smlouvy o výkonu funkce bude možné stanovit tak, jakoby se řídily zákoníkem práce. Z práv a povinností takto ustanovených však nezbyde téměř žádný prostor pro jinak standardní ochranu zaměstnance v rámci zákoníku práce. Dle mého názoru lze například užít úpravu pro dovolenou, pracovní neschopnost, pracovní úraz a podobně.

Lze uzavřít, že zákonodárce nezměnil dikci zákona a neumožnil tedy postupovat soudům jinak než dle aplikace postupů použitých dříve.

### **3.2 Otázka hospodářského účelu (kauzy) jako předpokladu plnění závazku**

Zastánci názoru, že souběh po rekodifikaci již nebude možný, se mimo jiné opírají o ustanovení § 495 bývalého občanského zákoníku a § 1791 NOZ, který uvádí povinnost

prokázat ekonomický úvod závazku, jako předpoklad jeho plnění. Kauzou pro smlouvu o výkonu funkce je existence členství v statutárním orgánu společnosti a tedy případná pracovní smlouva zahrnující určité práva a povinnosti z této pozice již hospodářskou kauzu postrádá a bez zákonné podpory podle tohoto názoru existovat paralelně nemůže. Důvodová zpráva<sup>49</sup> uvádí pouze recipování původních závěrů ustanovení § 495, zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku.

Zástupci akademické obce jsou právě v otázce předpokladu kauzy pro platnost závazku obzvláště nejednotní. Objevují se názory na naprosto opačných koncích spektra, tj. že existence hospodářské kauzy je vyžadována pro platnost závazku tak, že existence hospodářské kauzy není v českém právu pro platnost závazku podstatná<sup>50</sup>.

Kauza závazku je v české právní teorii ukázkou značně teoretického problému, který přesahuje rámec této práce a je i na akademické úrovni řešen rozdílně. Knapp<sup>51</sup> uvádí, že absence kauzy vede k neplatnosti závazku. Z hlubší analýzy však vyplývá, že někteří autoři se dívají na tuto problematiku z jiného úhlu pohledu (typicky inspirování německou civilistickou), dle kterého je existence kauzy považována za nadbytečnou. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v ustanovení § 495 uvádí, že absence vyjádření kauzy nezpůsobuje sama o sobě neplatnost závazku a z tohoto ustanovení tacitně vyplývá, že každý závazek má být kauzální. Tato úprava částečně navazuje na teoretické rozdělení závazků na abstraktní a kauzální, kde za abstraktní jsou typicky považovány závazky v oblasti práva cenných papírů.

I přes neexistenci kauzy nemusí být daný závazek neplatný. Někteří autoři docházejí k závěru, že takový závazek je pouze nevynutitelný, případně, že jej nelze úspěšně obhájit před soudem<sup>52</sup>. Z výše uvedeného by jednoznačně vyplývalo, že při uzavření smlouvy o výkonu funkce statutárního orgánu souběžně s pracovněprávní smlouvou na stejnou činnost (činnost obchodního vedení) by jeden z těchto závazků postrádal kauzu a tedy byl přinejmenším nevynutitelný. Hulmák<sup>53</sup> nejprve uvádí, že kauza v českém právu přeci jen hraje významnou

---

<sup>49</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku, dostupná z: [obcanskyzakonik.justice.cz](http://obcanskyzakonik.justice.cz)

<sup>50</sup> HAVEL, Bohumil: Glosa o svobodě; srovnej Glatzová & Co.: Konec souběhů po rekodifikace

<sup>51</sup> KNAPP, Viktor. O důvodu a vzniku závazků a jejich kause. In: Stát a právo Iv. Praha : Nakladatelství ČAV, 1957.

<sup>52</sup> HULMÁK, Milan: Uzavírání smluv v civilním právu, Praha : nakladatelství C.H. Beck, 2008

<sup>53</sup> Ibid.

roli při dokazování vůle účastníků, avšak, na závěr tvrdí, že české právo nemá historickou tradici požadavku kauzy jako předpokladu pro plnění závazku.

S existencí kauzy se rozporně vypořádává taktéž judikatura. Absence kauzy totiž není ex lege důvodem pro neplatnost. Taková neplatnost byla dovozována na základě ustanovení § 39 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, s tím, že absence kauzy byla spatřována jako důkaz toho, že jednání nebylo myšleno vážně či účel zákona obcházel, tedy je ve spojení se zmíněným § 39 neplatné. V minulosti tedy soudy dovodily, že jednání sledující účel odlišný, například zakázaný či zřejmě nesledující účel žádný, je neplatné.<sup>54</sup> Tyto závěry však judikatura podpořila jinými argumenty, než je absence kauzy. K neplatnosti typicky vedla vada nedostatku vážně míněného projevu vůle, či důvod zastřenému skutečnému účelu závazku. Soudy tedy v zásadě aplikovaly test § 39 bývalého občanského zákoníku a zkoumaly především bezvadnost projevu vůle a zájem stran být jednáním vázán.

Zůstává tedy otázkou, k jakému z těchto pojetí se soudy přikloní při přezkumu platnosti souběžných smluv o výkonu funkce a smluv pracovněprávních. Podle mého názoru je však daná diskuze vysoce akademická a vyjdeme-li z předpokladu, že soud rozhodne o neplatnosti souběžné pracovní smlouvy již na základě nemožnosti uskutečňovat výkon funkce statutárního orgánu ve formě závislé práce, taktéž nad rámec tohoto posouzení.

Navíc, opět lze konstatovat, že zákonodárce (přestože při citování teoretických východisek zmiňuje i koncepční přístupy nevyžadující kauzu jako předpoklad plnění) nezměnil výslovné znění zákona, čímž nedal prostor pro posun v praktické oblasti aplikace práva.

### **3.3 Důsledky pro praxi**

Z výše uvedeného lze uzavřít, že úprava souběhu funkcí po rekodifikaci soukromého práva v ČR nedostála původnímu záměru autorů a v současnosti nelze s přípustností souběhů počítat.

---

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, 29 Cdo 1645/2010

## **Závěr**

Domnívám se, že autoři rekodifikace pojali záměr dosáhnout určitého řešení společenských vztahů, které naznačili ve svých předchozích úvahách. Toto řešení se však ani v případě první zkoumané otázky, tedy přípustnosti souběhu pracovněprávního vztahu a výkonu funkce statutárního orgánu (ani v otázce navazující, tedy odstranění požadavku na kauzu jako předpoklad plnění soukromoprávních) nepodařilo nalézt v zákonném znění.

Jedním z důsledků takto vytvořeného rozporu je snaha o argumentaci principem smluvní volnosti, který je však, dle výše uvedeného, v pracovněprávních vztazích silně omezen. Současným zněním se nepodařilo dosáhnout ani bezproblémový soulad s právními normami Evropské unie, když osoba, která nepožívá ochrany v postavení zaměstnance, může být jako zaměstnanec posouzena z hlediska práva Evropské unie. Dosah této aplikace je však omezený, jelikož se jedná o specifické záležitosti v antidiskriminačních otázkách. Přesto se nabízí inspirace německým právem, které nabízí formy ochrany i přes absenci pracovněprávních smluv s členy orgánů obchodních společností.

V rámci praktického řešení nastalé situace je tedy možné postupovat pomocí uzavření smlouvy o výkonu funkce, která může alespoň z hlediska právního postavení člena statutárního orgánu částečně nahrazovat pracovní smlouvu na základě stanovení některých dovolených náležitostí jinak typicky obsažených ve smlouvách pracovních.

## Seznam použitých zdrojů (chronologicky)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.5.2013 sp. zn. 21 Cdo 1781/2012 či rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2802/2012; obojí dostupné na [www.n soud.cz](http://www.n soud.cz)

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněný pod č. 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.12.2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010, dostupný na [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 11. 2006, sp. zn. Odo 11/2006, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod číslem R 76/2009

ČESKO. MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI. MS: Tisková zpráva Ministerstva spravedlnosti k novele zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. *Portal.justice.cz* [online]. [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=4978&d=315331>

Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a další, dostupné z [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

Sněmovní tisk č. 310, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dostupné z [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

FRÖLICH, Lukáš. *Souběh pracovněprávního vztahu a výkonu funkce statutárního orgánu*. Praha, 2013. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta.

ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. 2013, č. 10.

PIHERA, V., SMUTNÝ, A. a P. SÝKORA. *Zákon o bankách. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011.

ČESKO. ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: Metodické výklady. *cnb.cz* [online]. [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: [www.cnb.cz/](http://www.cnb.cz/)

Zákon č. 21/1991 Sb., o bankách, § 8 odst. 1 ve znění účinném od 1. 1. 2014.

Sněmovní tisk č. 363, Vládní návrh zákona o obchodních korporacích, § 47, dostupný na [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

ELIÁŠ, Karel. Variabilita života a právní schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). *Obchodněprávní revue*, 2009, roč. 1, č. 10.

Sněmovní tisk č. 363, Vládní návrh zákona o obchodních korporacích, Důvodová zpráva, zvláštní část k § 47 a násl., dostupné z [www.psp.cz](http://www.psp.cz)

HŮLLE, Tomáš. Zákon o obchodních korporacích: Temné kouty nového obchodního práva, *Ekonom.ihned.cz* [online]. [cit. 2014-04-13]

HAVEL, Bohumil. Glosa o svobodě. co se starými souběhy? a jak s novými?, *epravo.cz*

M. ANDRAŠČÍKOVÁ, P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*, Praha : ANAG, 2014, str. 32 a násl.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010.

ELIÁŠ, K.: Hodnotový výklad zákona a inspirace ze starých textů, *Bulletin advokacie*, č. 9/2010

ČECH, Petr. a Stanislava ČERNÁ. Kde jsou hranice obchodního vedení?, *Právní fórum*, š. 11/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 29 Odo 1108/2005, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

DAVIES, A.C.L. *EU Labour Law*, Cheltenham : Edward Edgar publishing, 2012, str. 175 a násl.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci 149/77, Defrenne v SABENA

Směrnice Rady (92/85/EHS) ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci 53/81, D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C107/94, P. H. Asscher v Staatssecretaris van Financiën

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-232/09, Dita Danosa v LKB Līzings SIA

BORENIUS law firm. Office lawyers proves, that dismissal of Dita Danosa from LKB Līzings was legal. *Borenius.lv* [online]. [cit. 2014-04-14]. Dostupné z:

<http://www.borenius.lv/en/2011/01/office-lawyers-proves-that-dismissal-of-dita-danosa-from-lkb-lizings-was-legal/>

Bürgerliches Civil Code in the version promulgated on 2 January 2002 (Federal Law Gazette [Bundesgesetzblatt] I page 42, 2909; 2003 I page 738), last amended by Article 4 para. 5 of the Act of 1 October 2013 (Federal Law Gazette I page 3719)

JOSKOVÁ Lucie: Je možný souběh funkce v SRN?, *Právní rozhledy* č. 9/2011

Zákon č. 89/2012 Sb, občanský zákoník, §3028 odst. 3

Nález Ústavního soudu Pl ÚS 82/06, ve věci zrušení principu delegace v zákoníku práce

Důvodová zpráva k Občanskému zákoníku, dostupná na [obcanskyzakonik.justice.cz](http://obcanskyzakonik.justice.cz)

KNAPP, Viktor. O důvodu a vzniku závazků a jejich kause. In: Stát a právo Iv. Praha : Nakladatelství ČAV, 1957. Hulmák: Uzavírání smluv v civilním právu I.

Rozsudek Nejvyššího Soudu sp. zn. 29 Cdo 1645/2010