

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Soubor funkcí statutárního orgánu a pracovního poměru za účinnosti NOZ a ZOK

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské

2014

Autor: Bc. Daniel Lála

VII. ročník

estné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VII. ročníku Studentské vědecké a odborné společnosti (SVO) 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 předložena do předchozích ročníků SVO či jiné soutěže.

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

V Praze dne 7.4.2014

.....

Daniel Lála

Obsah

1. Úvod	4
2. Historický pohled na soub h funkcí.....	6
2.1. Vývoj do konce roku 2011	6
2.2. Období let 2012 – 2013	9
3. Soub h funkcí po rekodifikaci	11
3.1. Cesta k přijetí zákona o obchodních korporacích.....	12
3.2. Co není zakázáno, je dovoleno?	13
3.2.1. Je úprava výkonu funkce kogentní?	13
3.2.2. Soub h funkcí z pohledu nového ob anského zákoníku.....	15
3.2.3. Soub h funkcí a zákoník práce.....	17
3.3. Smlouva o výkonu funkce jako pracovní smlouva?.....	19
3.3.1. D sledky uzav ení smlouvy o výkonu funkce jako pracovní smlouvy.....	21
4. Co se starými dovolenými soub hy?.....	23
5. Záv r.....	25
6. Seznam zkratk	26
7. Prameny.....	27

1. Úvod

Každá obchodní společnost má statutární orgán, přičemž pro kapitálové společnosti je charakteristické, že statutárním orgánem nejsou samotní společníci a akcionáři.

Již obchodní zákoník stanovil, že výkon funkce statutárního orgánu je vykonáván dle smlouvy o výkonu funkce. V praxi se však nepostařet statutárních orgánů snažil vykonávat svou funkci rovněž jako například editel společnosti v pracovně právním vztahu, a to zejména z důvodů nižší odpovědnosti zaměstnanců, a jelikož odměna dle pracovní smlouvy nemusela být schválena valnou hromadou. Co více, pracovně právní vztah měl převodní i jiné veřejnoprávní důsledky – významné rozdíly byly v otázkách sociálního zabezpečení a v daňových otázkách.

V případě, že výkon funkce statutárního orgánu je vykonáván nejen dle smlouvy o výkonu funkce, ale rovněž v pracovně právním vztahu (převzato zejména na pozici editela společnosti), hovoříme o soubohu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru. V této práci se v dalším textu hovoří o soubohu funkcí, má se tím však na mysli souboh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru na téže činnosti.

Obchodní zákoník převodně neobsahoval žádné ustanovení, které by souboh funkcí zakazovalo, ale ani explicitně dovolovalo. Z několika ustanovení¹ bylo možno pouze dovodit, že právní úprava s určitým soubohem funkcí počítá, nicméně nebylo zřejmé, zdali se pracovně právní vztah statutárního orgánu může vztahovat i na činnosti spadající pod obsah výkonu jeho funkce. Celou situaci tedy musel vyřešit Nejvyšší soud, který ve svých rozhodnutích dovodil nemožnost soubohu funkcí na činnosti spadající pod výkon funkce. Následně však zasáhl i zákonodárce, který naopak souboh funkcí s účinností od 1.1.2012 připustil.

S ohledem na tento historický vývoj a s ohledem na skutečnost, že zákon o obchodních korporacích a ani nový občanský zákoník, jež jsou účinné od 1.1.2014, stejně jako dříve obchodní zákoník, neobsahují výslovný zákaz, avšak ani explicitní připuštění soubohu funkcí, považuji za nezbytné dále analyzovat nové soukromé právo a vyjádřit se, zdali jsou soubohy funkcí i nadále možné, či nikoli. Převážně však existuje i nemalá pravděpodobnost, že Nejvyšší soud zaujme stejné stanovisko, které prosazoval v souvislosti s obchodním zákoníkem účinným do konce roku 2011, bude nejprve podrobně zrekapitulováno i historické formování soudní judikatury k soubohu funkcí.

¹ Ustanovení § 196 odst. 3 ObchZ a ustanovení § 262 ZP.

Cílem této práce je představit vlastní názor autora týkající se dovolení i zákazu souběhu funkcí po 1. lednu 2014. Za tímto účelem bude podroben zkoumání zákon o obchodních korporacích, nový občanský zákoník a zákoník práce, a to pomocí výkladu historického, gramatického a teleologického.

Na druhou stranu se práce věnuje problematice veřejného práva, tedy otázkám sociálního zabezpečení a daňovými souvislostmi. Tyto otázky již nejsou, dle názoru autora, aktuální, nebo zákonodárce situaci vyřešil novelizací příslušných předpisů a postavil pracovní poměr a výkon funkce statutárního orgánu, z pohledu veřejného práva, narovně.²

² Srov. např. Trezziová, D., Škubal, J.: *Souběh funkcí*, Práce a mzda 2012/1, str. 34-37.

2. Historický pohled na souběh funkcí

Pohled na souběh funkcí se z historického hlediska zásadně odlišuje v období do konce roku 2011 a mezi lety 2012 a 2013.

2.1. Vývoj do konce roku 2011

Do konce roku 2011 neobsahoval obchodní zákoník žádné ustanovení, které by souběh funkcí připouštělo, na druhou stranu jej obchodní zákoník a ani jiný zákon výslovně nezakazoval. Z obchodního zákoníku pouze plynulo, což se následně ukázalo jako významné, že vztah mezi společností a statutárním orgánem byl absolutním obchodem dle ustanovení § 261 odst. 3 písm. f) ObchZ. Mohl být výkon funkce statutárního orgánu, tedy absolutní obchod, vykonáván v pracovní právní vztahu? K této otázce se opakovaně vyjádřil Nejvyšší soud (viz dále).

První rozhodnutí však vzešlo od Vrchního soudu v Praze a vztahovalo se ještě k hospodářskému zákoníku.³ Vrchní soud v Praze tehdy ve svém rozhodnutí ze dne 21.4.1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92 zaujal negativní stanovisko. Souhlasně nicméně připustil, že fyzická osoba vykonávající funkci statutárního orgánu může navázat s též společností pracovní právní vztah. Zdůraznil ale, že tak může učinit pouze u činností odlišných od činností statutárního orgánu.

Které činnosti statutárního orgánu tedy nebylo možno vykonávat v pracovní právních vztazích? K nelibosti žalobce – jednatele a souhlasně editel společnosti žalované – postavil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 15.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002 najisto, že mezi činnosti statutárního orgánu, které nelze vykonávat v pracovní právní vztahu, náleží nejen jednání jménem společnosti, tedy činnost směřující vůči společnosti, nýbrž i obchodní vedení společnosti směřující dovnitř společnosti.

Podíváme-li se blíže na otázku souběhu funkcí v případě jednání jménem společnosti, zjistíme, že soudy samotné si zpočátku nebyly řešením tohoto problému naprosto jisté. Celý problém stál v podstatě na dvojím zmocnění k jednání jménem společnosti. První zmocnění vyplývalo ze společného jednání statutárního orgánu uvedeného ve společenské smlouvě či stanovách, který byl zapsán v obchodním rejstříku. Druhé zmocnění pak plynulo z ustanovení § 15 obchodního zákoníku.⁴ V praxi se nicméně často stávalo (stále i stává), že jednání plynoucí z funkce statutárního orgánu bylo podmíněno jednáním více osob souhlasně, zatímco zmocnění dle § 15

³ Zákon č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Ustanovení § 15 ObchZ: „Kdo byl při provozování podniku pověřen určitou činností, je zmocněn ke všem úkonům, k nimž při této činnosti obvykle dochází.“

obchodního zákoníku dovolovalo zamstnanci jednat samostatn . Otázkou tedy bylo, zda mohl len statutárního orgánu, který byl souasn nap . editeltem společnosti, jednat samostatn na základ zmocn ní dle ustanovení § 15 obchodního zákoníku, i když stanovy společnosti vyžadovaly, aby jednali minimáln 2 lenové statutárního orgánu společnosti .

Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 28.3.2007, sp. zn. 32 Odo 1455/2005, tuto možnost jednání plynoucí ze zamstnaneckého pomru p ipustil. S daným rozhodnutím však nesouhlasila odborná veřejnost⁵ zvlášt z dvodu, že dochází k obcházení v le společnosti , které ve společenské smlouvě i stanovách stanovili tzv. principy i více o í. Stanovisko soudu rovnž nebylo pln sluhitelné s d íve uplat ovaným p ísným p ístupem k jednání jménem společnosti.⁶

Rozbou ené vody odborné právní veřejnosti se uklidnily dne 15.10.2008, kdy velký senát Nejvyššího soudu p ijal rozhodnutí sp. zn. 31 Odo 11/2006, ve kterém jasn stanovil, že „osoba, která je statutárním orgánem nebo lenem statutárního orgánu právnické osoby nem že být souasn zákonným zástupcem této osoby,“ tedy pravý opak výše uvedeného rozhodnutí 32 senátu.

Otázka jednání jménem společnosti v p ípad soub hu funkcí byla tedy jasn vy ešena. Tak tomu však zcela nebylo v p ípad inností sm ujících dovnit společnosti, které mohly být vykonávány v pracovn právním vztahu. Judikatura sice jednozna n stanovila, že nesmí jít o obchodní vedení,⁷ nicmén problémem bylo ur it, kde kon í obchodní vedení společnosti a kde začínají innosti, které statutární orgán m že vykonávat v pracovn právním vztahu.

⁵ D di , J., Šolc, M.: *Rozsudek NS R ze dne 28.3.2007, sp. zn. 32 Odo 1455/2005*, Právní rozhledy 19/2008 Mimo ádná p íloha – Obchodní společnosti a jejich financování v judikatu e Nejvyššího soudu R, str. 7.

⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 24.4.2007, sp. zn. 29 Odo 1082/2005: „*Za situace, kdy stanovy společnosti ur ují, že jménem společnosti musí jednat společnost nejmén dva její lenové a zakládají tedy pro každý úkon, který p edstavenstvo ín jménem společnosti, povinnost vzájemné kontroly (a odpov dnosti) nejmén dvou len p edstavenstva, nelze takovou kontrolu a odpov dnost vylou it tím, že dva lenové p edstavenstva ud lí generální plnou moc jen jednomu z nich.*“

⁷ Samotné obchodní vedení je definováno judikaturou, nap . Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 25.8.2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003: „*Pojem „obchodní vedení“ je v právní teorii p evážn vykládán jako ízení společnosti, tj. zejména organizování a ízení její podnikatelské innosti, v etn rozhodování o podnikatelských zám rech...*“, Rozhodnutí Nejvyššího správní soudu R ze dne 18.3.2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003: „*Pojem „obchodní vedení společnosti“ obsažen v obchodním zákoníku, by bylo možné nejlépe charakterizovat jako pr b žnou pravidelnou správu záležitostí společnosti a jejího podniku, tzn. rozhodování o organiza ních, technických, obchodních, personálních, finan ních aj. otázkách b žného života.*“, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 5.4.2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006: „*Pod pojem obchodního vedení se zpravidla zahrnuje organizace a ízení podniku, který náleží společnosti, ízení zamstnanc , rozhodování o provozních záležitostech, tj. nap . zásobování, odbyt, reklama, vedení ú etnictví (srov. §135 odst. 1 obch. zák.) apod., jakož i rozhodování o podnikatelských zám rech.*“, pod obchodní vedení však spadá i zavád ní marketingu, ešení závazk společnosti i ešení optimálního zp sobu ízení (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 30.7.2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006), rozhodnutí o postupu p i vymáhání pohledávek (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 24.6.2009, sp. zn. 29 Cdo 3139/2007),

Bylo zřejmé, že statutární orgán bude moci být uklízkou, posílákem i například vrátným, nicméně nikoho nepřekvapí, že to nejsou zrovna práce, o které by osoby v postavení statutárního orgánu stály a které by byly ochotny vykonávat. V praxi tyto osoby obsazovaly zejména pozice generálních editelů,⁸ editelů,⁹ obchodních editelů,¹⁰ provozně-ekonomických editelů¹¹ i editelů sdíleného finančního centra,¹² pro které určení hranice obchodního vedení bylo naprosto nezbytné. Určení této hranice však bylo nesmírně složité a ani judikatura nebyla v tomto ohledu příliš nápomocná, jelikož prakticky ve všech projednávaných případech se obsah pracovní právními pozicemi pokrýval právo s obchodním vedením společnosti.

Jedno však bylo jisté - v každém konkrétním případě pracovní právního vztahu na vysoce postavenou pozici bylo nutné prokázat skutečný obsah práce, která byla vykonávána. Například v rozhodnutí ze dne 30.7.2008, sp. zn. 29 Cdo 1262/2006 se Nejvyšší soud nespokojil s pouhým pojmenováním činností jako řízení a controlling, informační systém i systém manažerských informací. V daném případě vrátil Nejvyšší soud v odvolacím soudu k projednání, aby zjistil konkrétní obsah těchto činností. Vždy tedy bylo nezbytně nutné, aby bylo prokázáno, jaké činnosti byly skutečně v pracovní právní vztahu vykonávány.

V nedávném rozhodnutí ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013 Nejvyšší soud ještě upřesnil, že je významné, které činnosti jsou skutečnou podstatou výkonu pracovní právního vztahu. Nejvyšší soud stanovil, že skutečnost, že v daném případě generální editelka vykonávala činnosti podpůrného, pomocného a administrativního charakteru, není významná, nebo podstatou její činnosti bylo organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti a rozhodování o podnikatelských záležitostech společnosti.

rozhodování o nakládání s majetkem společnosti (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 16.11.2010, sp. zn. 29 Cdo 4181/2009 nebo Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 11.4.2012 sp. zn. 29 Cdo 3223/2010) i technicko-administrativní práce (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 22.6.2012, sp. zn. 29 Cdo 1356/2011). V závislosti na okolnostech případu může jít o obchodní vedení i v případě rozhodnutí o uhrazení dluhů (Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 27.2.2007, sp. zn. 29 Cdo 1108/2005).

⁸ Například Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 28.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2642/2003, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 17.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 30.8.2006, sp. zn. 29 Cdo 801/2005, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 13.12.2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 16.12.2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013.

⁹ Například Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 15.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 29.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 4.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 28.3.2007, sp. zn. 32 Cdo 1455/2005, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 15.10.2008, sp. zn. 31 Cdo 11/2006, Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 22.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010.

¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 26.10.2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010.

¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 16.11.2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009.

¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

D sledkem uzav ení pracovní smlouvy na innosti statutárního orgánu byla neplatnost pracovn právního vztahu z dvodu rozporu se zákonem. Takovouto pracovní smlouvu navíc nebylo možno uzav ít ani ústn í konkludentn í.¹³ Následn Nejvyšší soud rovn ž dovedil, že neplatnost pracovn právního vztahu se uplat ovala í na pracovn právní vztah vzniklý jmenováním.¹⁴

Byla-li však s p íslušným zam stnanecem nejprve uzav ena pracovní smlouva na vedoucí pozici a tento zam stnanec byl až následn jmenován do funkce statutárního orgánu, p í emž obsah nápln práce byl totožný, Nejvyšší soud v nedávném rozhodnutí ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012 potvrdil záv ry nižších soud ů, které dovedily, že pracovní pom r mezi zam stnanecem a společností zanikl konkludentn í dohodou ke dni jmenování do funkce statutárního orgánu.¹⁵

Ze všeho výše uvedeného jasn plyne, že v období do 31.12.2011 Nejvyšší soud dovedil, že soub h funkcí možný nebyl.

2.2. Období let 2012 – 2013

Judikatorn nastolený p ístup k soub hu funkcí se však výrazn zm nil zákonem . 351/2011 Sb., který s ú inností od 1.1.2012 vložil do obchodního zákoníku ustanovení § 66d. Dané ustanovení umožnilo pov ít obchodním vedením jiného, což potvrdilo dovozovanou možnost delegace (ta byla možná í do konce roku 2011). Nov se však p ípustilo pov ít obchodním vedením í zam stnance, a to í tehdy, když by daný zam stnanec byl souasn statutárním orgánem téže společnosti. Tedy to, co judikatura tém 20 let vehementn zakazovala, bylo umožn no novelou obchodního zákoníku.

Ustanovení § 66d tedy výslovn ípustilo soub h funkcí. K platnosti pracovn právního vztahu však bylo nezbytné pov ení obchodním vedením. Pro pov ení nebyla p edepsaná žádná speciální forma, zapot ebí bylo b žného rozhodnutí jednatele¹⁶ í p edstavenstva.¹⁷ Souhlasím s echem,¹⁸ že í v p ípad ů, že společnost s ru ením omezeným m la pouze jednoho jednatele,

¹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 13.12.2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007.

¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 16.11.2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009.

¹⁵ A tato dohoda nebyla sjednána písemn í, m la za následek zánik pracovn právního vztahu, jelikož neplatnost rozvázání pracovního pom ru nebyla napadena v dvoum sí ní prekluzivní lh t u soudu.

¹⁶ Ustanovení §134 ObchZ.

¹⁷ Ustanovení § 194 odst. 3, § 195 ObchZ.

¹⁸ ech, P.: *Hlavní zm ny v obchodním zákoníku po 1. lednu 2012*, Právní rádce 1/2012, str. 21.

byl tento jednatel oprávněn pověřit obchodním vedením sám sebe, jako zaměstnanec společnosti (s ohledem na ústní ustanovení).

Pověřením obchodním vedením jinou osobu, pozbyl v rozsahu pověřené statutární orgán možnost obchodní vedení vykonávat. Pro jasné vymezení okruhu otázek, ve kterých statutární orgán pozbyl svou působnost, bylo nezbytné přesně vymezit působnost, která byla delegována. Je nezbytné však zdůraznit, že statutární orgán zůstal za výkon obchodního vedení odpovědný,¹⁹ což potvrdilo dosavadní rozhodovací praxi soudů.²⁰

Otázkou však bylo, zdali pověřená osoba odpovídala podle obchodního zákoníku i podle zákoníku práce. Šlechta²¹ zastává názor, že odpovědnost zůstala v režimu obchodního zákoníku, zatímco Bělina²² prosazuje opačný. A to z obchodního zákoníku výslovně nevyplývá, přikláním se k názoru Šlechty. Přestože statutární orgán zůstal odpovědný i po delegaci, byl odpovědný pouze v rozsahu výběru konkrétní osoby, poskytnutí jí dostatečného množství informací a její kontroly. Kdyby pověřená osoba byla odpovědná pouze dle zákoníku práce a současně by nedošlo k porušení péče řádného hospodáře statutárního orgánu, který příslušného zaměstnanec pověřil, nemuselo by dojít k plné kompenzaci škody, což zajisté nebylo smyslem příslušné novely.

V případě výkonu obchodního vedení zaměstnancem společnosti, který byl současně statutárním orgánem, zůstala v režimu obchodního zákoníku kromě odpovědnosti i mzda i odměna za práci, která musela být schválena příslušným orgánem společnosti. Tento požadavek měl za cíl zamezit sjednávání pracovních vztahů na výkon funkce z důvodu vyhnutí se požadavku schválení odměny kompetentním orgánem společnosti.

Pověření obchodním vedením však mělo své hranice. Samotné ustanovení § 66d n kterém innosti z možnosti pověřené vylo. Jednalo se o ústní na zasedáních statutárního orgánu společnosti, rozhodování o pověřené obchodním vedením, rozhodování o základním zaměstnání obchodního vedení společnosti i o jiných innostech v rámci obchodního vedení, které obchodní zákoník i jiný právní předpis svěřil do výlučné působnosti statutárního orgánu.²³

¹⁹ Ustanovení § 66d odst. 2 ObchZ.

²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.3.2005, sp. zn. 8 Tdo 124/2005.

²¹ Šlechta, P.: *Hlavní změny v obchodním zákoníku po 1. lednu 2012*, Právní rádce 1/2012, str. 23.

²² Bělina, M. in Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2012, str. 36.

²³ Ustanovení § 66d odst. 4 ObchZ.

Na druhou stranu se ustanovení § 66d v bec nevyjád ilo k otázce jednání jménem společnosti. Mlí rovn ž i d vodová zpráva, která obecn za azení významného ustanovení § 66d do obchodního zákoníku nekomentuje. Zastávám však názor, že a koliv za ú innosti § 66d je soub h funkce statutárního orgánu a pracovního pom ru na téže innosti platný, aplikují se záv ry velkého senátu ze dne 15.10.2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006 a statutární orgán bude nucen jednat jménem společnosti dle p ání společnosti vyjád eného ve společenské smlouv ě i stanovách a jak je rovn ž uvedeno v obchodním rejst íku.

Lze tedy shrnout, že a byl vztah mezi společností a statutárním orgánem dle ustanovení § 261 odst. 3 písm. f) obchodního zákoníku stále absolutním obchodem, explicitní p ípušt ní výkonu obchodního vedení v pracovn právním vztahu umožnilo pod adit výkon funkce pod režim zákoníku práce (s výše uvedenými výjimkami).

3. Soub h funkcí po rekodifikaci

Ze všeho výše uvedeného lze usuzovat, že soub h funkcí byl pom rn kontroverzním tématem, ke kterému se postupem ásu m nil právní postoj. Rozumn by se tedy dalo o ekávat, že zákonodárce si byl t chto problém v dom a že p í p íprav nových kodex se k problematice soub hu funkcí postaví jednozna n (a již vložení ustanovení obdobného ustanovení § 66d obchodního zákoníku, i explicitním zákazem soub hu funkcí), aby praxe v d la, co m že o ekávat a ádn se na to p ípravila. Opak je však pravdou. Zákon o obchodních korporacích se, obdobn jako obchodní zákoník do konce roku 2011, k problematice soub hu funkcí nevyjad uje. Obsahuje pouze ustanovení,²⁴ ze kterého lze dovozovat, že po ítá se situací, kdy zam stnanec korporace bude sou asn statutárním orgánem téže společnosti. Z stává nicmén otázkou, zda mohou být innosti statutárního orgánu společnosti vykonávány v pracovn právním vztahu, i vztahuje-li se p íslušná úprava pouze na innosti odlišné od inností statutárního orgánu. Zejména Havel²⁵ zastává názor, že soub h funkcí je možný, na druhou stranu ada právník ²⁶ je spíše opatrná a domnívá se, že se situace vrátí p ed rok 2012. Budou tedy soub hy funkcí možné? K zodpov zení této otázky považuji za nezbytné komplexn zanalyzovat úpravu v zákon o obchodních korporacích a novém ob anském

²⁴ Ustanovení § 61 odst. 3 ZOK.

²⁵ Havel, B.: *Spole nost s ru ením omezeným na úsvitu rekodifikace*, Obchodn právní revue 12/2011, str. 354.
Havel, B.: *Glosa o svobod . Co se starými soub hy? A jak s novými?* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>
Havel, B.: *Soub hy i smlouvy na doru itele. Zbláznil se stát?*, Právní rádce 11/2013, str. 38.

²⁶ ech, P.: *Soub hy funkcí zp t do neznáma*, Právní rádce 10/2013, str. 28, 29.

Prieložný, M.: *Konec soub h po rekodifikaci* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekodifikaci-92470.html>

zákoníku, a to i z historického hlediska tvorby těchto předpisů. V neposledním řádku je však významné podrobit soubor funkcí zkoumání i z pohledu pracovního právního.

3.1. Cesta k přijetí zákona o obchodních korporacích

Podíváme-li se na zákon o obchodních korporacích z historického hlediska, zjistíme, že ještě návrh zákona o obchodních korporacích z počátku roku 2011, senátní tisk 363/0, obsahoval ustanovení velmi podobné ustanovení § 66d obchodního zákoníku. Jednalo se o ustanovení § 47²⁷ tohoto návrhu zákona, které de facto soubor funkcí připouštělo. Výslovné umožnění souboru funkcí bylo rovněž uvedeno v doprovodné zprávě k tomuto návrhu.²⁸ Ministerstvo spravedlnosti dokonce k novele obchodního zákoníku, která do něj vložila ustanovení § 66d, uvedlo, že „*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.*“²⁹

Kdyby dané ustanovení zůstalo zachováno i do samotného zákona o obchodních korporacích, vyhnuli bychom se veškeré nejistotě, ve které se v současné chvíli nalézá aplikace praxe. Je tedy otázkou, proč bylo dané ustanovení vypuštěno.

Havel³⁰ zastává názor, že ustanovení bylo nakonec vynecháno pro svou nadbytečnost, jelikož soukromé právo je postaveno na principu legální licence (viz dále). Dovozuje tedy, že a priori zákon o obchodních korporacích v ústředním znění předtím ustanovení neobsahuje, soubor funkcí by měl být možný - tyto úvahy podrobím zkoumání v dalším textu.

²⁷ Ustanovení § 47 návrhu zákona o obchodních korporacích z roku 2011, senátní tisk 363/0 [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=363&CT1=0>:

„§ 47 Povolení obchodním vedením

(1) Statutární orgán může povolit obchodním vedením obchodní korporace zcela nebo zčásti jiného. Osobou povolenou obchodním vedením může být i osoba, která je statutárním orgánem nebo jeho členem.

(2) Při povolení obchodním vedením podle odstavce 1 zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, stanovená tímto zákonem za porušení povinnosti vykonávat funkci s právní odpovědností hospodářské. Odměna za výkon funkce nesmí zahrnovat odměnu za obchodní vedení v rozsahu, v jakém jej vykonává osoba povolená obchodním vedením podle odstavce 1.

(3) Povolení obchodním vedením podle odstavce 1 nezahrnuje účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o povolení obchodním vedením, rozhodování o základním záměru obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti, které tento zákon nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu.“

²⁸ Doprovodná zpráva k zákonu č. 90/2012 o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ANAG spol. s r.o., Olomouc, 2012, str. 23.

²⁹ Ministerstvo spravedlnosti R: *Novela zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=4978&d=315331>

³⁰ Havel, B.: *Glosa o svobodě. Co se starými soubory? A jak s novými?* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubory-a-jak-s-novymi-92537.html>

Lze však zajisté pomocí historického výkladu argumentovat nemožností souběhu funkcí. Je možné konstatovat, že zákonodárce ještě na počátku roku 2011 zamýšlel umožnit souběh funkcí, což reflektoval i návrh zákona o obchodních korporacích, který výslovně souběh funkcí připouští. Nicméně nakonec zákonodárce celou situaci přehodnotil a vypustil tím explicitního umožnění souběhu funkcí usiloval o jeho zákaz.

Historickým výkladem bych se tedy přikláněl k názoru, že souběh funkcí podle zákona o obchodních korporacích možný spíše není. Zákonodárce musel mít důvod, pro nejprve výslovné umožnění souběhu funkcí kodifikoval, avšak následně jej vypustil. Dodatečně vypustění příslušného ustanovení by, dle mého názoru, více nasvědčovalo nemožnosti sjednání souběhu funkcí.

3.2. Co není zakázáno, je dovoleno?

Jak je již uvedeno výše, zákon o obchodních korporacích neobsahuje žádné ustanovení, které by souběh funkcí výslovně zakazovalo ani dovolovalo.

Nahlédneme-li do důvodové zprávy k zákonu o obchodních korporacích, zjistíme, že „na rozdíl od výkladov obtížné stávající úpravy obchodního práva zákon striktně dodržuje zásadu *“co není zakázáno, je dovoleno“* (1. 2 odst. 4 Ústavy ČR).“³¹ Uplatní se tedy zásada, co není zakázáno, je dovoleno? K zodpovězení této otázky považuji za nezbytné zabývat se nejprve těmito dvěma otázkami. V první řadě je nutné ujasnit si, je-li úprava výkonu funkce kogentní či dispozitivní, tedy do jaké míry je možno odchýlit se od pravidel obsažených v zákoně o obchodních korporacích. Dalším krokem je zjistit, zdali souběh funkcí nekoliduje s ustanoveními nového obchodního zákoníku, jako obecně použitelného soukromoprávního kodexu. V neposlední řadě je však esenciální i analýza připustnosti souběhu funkcí z pracovního právního hlediska.

3.2.1. Je úprava výkonu funkce kogentní?

Výkon funkce statutárního orgánu podléhá podle zákona o obchodních korporacích úpravě ve smlouvě o výkonu funkce a dále kogentním pravidly zákona o obchodních korporacích (například odpovědnost, zákaz zásahů do obchodního vedení, atd.). Zákon rovněž dispozitivně stanovuje podmíněné použití ustanovení nového obchodního zákoníku o příkazu. Je zřejmé, že smlouva o výkonu funkce bude moci podléhat i režimu jiného zákona, z čehož by se na první pohled dalo

³¹ Havel, B. a kol.: *Zákon o obchodních korporacích s aktualizovanou důvodovou zprávou*, Ostrava, Sagit, 2012, str. 6.

dovozovat, že by soub h funkcí mohl být možný. Tímto jiným zákonem bude moci být bezesporu nový občanský zákoník, jako obecný soukromoprávní kodex. Otázkou je, bude-li moci smlouva o výkonu funkce podléhat i režimu zákoníku práce (viz bod 3.3.).

Dležitě je si uvědomit, že smlouva o výkonu funkce je uzavírána mezi spole ností a členy statutárního orgánu (neberu v potaz dozorčí radu, která není pro tuto práci relevantní), tedy jednatelem a členy představenstva. Jak je již uvedeno výše, statutární orgán je orgánem obchodního vedení, který v každodenním životě obchodní korporace jedná jak s osobami korporace (např. zaměstnanci), tak i osobami stojícími mimo obchodní korporaci (smluvními partnery, věřiteli, dlužníky, atp.). Součástí osoby, se kterou je uzavřena smlouva o výkonu funkce, konstituují samostatný orgán společnosti – subjektu, který z řídí společnosti i akcionáři společnosti. Je nasnadě, že se výkon funkce dotýká postavení osob. Jedná se tedy o statusovou otázku, která je jako taková kogentní, a i proto zákon o obchodních korporacích obsahuje jistá pravidla (např. pravidla odměňování), kterými výkon funkce reguluje.

V této souvislosti však Havel vznesl zajímavou myšlenku, že vnitřní strukturace výkonu funkce již kogentní není, z čehož dovozuje přípustnost soub h funkcí.³² Zamyslí-li se nad touto problematikou, nezbyvá než souhlasit³³(s výhradou). Na které otázky výkonu funkce mohou být dispozitivní, v důsledku čehož by mohlo být možné i sjednání soub h funkcí, nicméně odchylná ujednání považují za možná jen, nekolidují-li s právním řádem. Rozhodně lze souhlasit s tím, že i nadále bude moci docházet mezi jednotlivými členy statutárního orgánu k delegaci, což výslovně připouští i nový občanský zákoník.³⁴ Ale bude-li moci být delegované obchodní vedení vykonáváno v pracovním právním vztahu, tím si nejsem jistý (viz dále).

Domnívám se tedy, že co do dispozitivnosti strukturace výkonu funkce se soub h funkcí zdá být možný. Otázkou však zůstává, zdali vyhovuje úpravě nového občanského zákoníku a zákoníku práce.

³² Havel, B.: *Glosa o svobodě. Co se starými soub h funkcí? A jak s novými?* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starými-soubehy-a-jak-s-novými-92537.html>

Havel, B.: *Soub h funkcí i smlouvy na doručení. Zbláznil se stát?*, Právní rádce 11/2013, str. 38.

³³ Lze si představit například situaci, kdy dle smlouvy o výkonu funkce neexecutivní člen představenstva uzavře s těžce společností pracovní smlouvu na exekutivní pozici. V této situaci by byl jasně oddělen předem t každého závazku, stejně tak i jednotlivé kauzy, a soub h funkcí, by se zdál být v pořádku. V pořádku by se rovněž zdál být soub h funkcí, když by například šéf společnosti a statutární orgán v jedné osobě vykonával dle smlouvy o výkonu funkce pouze část obchodního vedení. Zbylou část obchodního vedení by pak vykonával v pracovním právním vztahu. Soub h funkcí by v tomto případě však byl přípustný pouze tehdy, byly-li by obě smlouvy precizně formulované tak, aby se předem tinností nepřekrývaly.

³⁴ Ustanovení § 156 odst. 2 NOZ.

3.2.2. Soubor funkcí z pohledu nového občanského zákoníku

Z pohledu nového občanského zákoníku je relevantní zejména ustanovení pojednávající o kauze – ekonomickém (hospodářském) důvodu závazku, tedy ustanovení § 1791 odst. 1 NOZ.³⁵ Z tohoto ustanovení nevyplývá, že kauza není nutná k vzniku závazku. Ustanovení pouze připouští, že kauza nemusí být vždy ve smlouvě vyžadována, a přesto bude smlouva platná. Je tedy důležité si ujasnit význam kauzy v soukromém právu.

Je pravdou, že kauza není nezbytným předpokladem vzniku smlouvy, na druhou stranu je zpravidla nezbytná k vzniku závazku (ledaže jde o závazek abstraktní – myšleno z hlediska existence kauzy, nikoliv z hlediska vyžadování kauzy). Tak tomu bylo i za účinnosti občanského zákoníku z roku 1964, který ve svém ustanovení § 495 obsahoval velmi obdobnou úpravu, která je dnes v novém občanském zákoníku. Již tehdy byla dovozena nezbytnost existence kauzy pro vznik závazku.³⁶ Jádla autor³⁷ uvádí, že z hlediska existence kauzy je naprostá většina závazků kauzálních, tedy ať ve smlouvě třeba kauza vyžadována není, musí kauza stát za závazkem, na základě které bude závazek vymahatelný. V případě sporu byl větitel povinen kauzu prokázat, tedy dokázat existenci závazku. Mám za to, že tyto závazky jsou plně použitelné i za účinnosti nového občanského zákoníku a aby mohl vzniknout závazek, bude zde muset být zpravidla i kauza.

V případě souboru funkcí narážíme na problém s existencí jediné kauzy, tedy výkonu funkce, pro dva závazkové vztahy – jeden vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce a druhý z pracovního vztahu na téže účinnosti. Na tomto místě je nezbytné se zamyslet, je-li takovýto stav, bez výslovného připuštění v zákoně, možný a žádoucí.

Je otázkou, existují-li opravdu oba závazky (jak ze smlouvy o výkonu funkce, tak z pracovní smlouvy). Jak je uvedeno výše, existence kauzy je předpokladem vzniku závazku (nikoli smlouvy). Vznikne tedy pracovní poměr, když též kauza již dala za vznik závazku ze smlouvy

³⁵ Ustanovení § 1791 odst. 1 NOZ: „Vzniku a trvání závazku nebrání, není-li vyžadován důvod, na jehož základě má dlužník povinnost plnit; větitel je však povinen prokázat důvod závazku.“

³⁶ Pelikánová, I.: *Obchodní právo. Obligační právo – komparativní rozbor, 4. díl*, Praha, ASPI, 2009, str. 19: „Abstraktní závazky jsou připustné jen výjimečně, a obecně je předpokladem vzniku závazku, a tedy i uzavření smlouvy existence kauzy.“

³⁷ Škárková, M. in Švestka, J., Spáčil, J., Škárková, M., Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník II, § 460-880. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2008, str. 1351: „Z hlediska existence kauzy jsou všechny závazky kauzální.“

Knappová, M. in Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol.: *Občanské právo hmotné, 4. aktualizované a doplněné vydání*, Praha, ASPI, 2005, str. 145: „Z hlediska existence kauzy naprostá většina právních úkonů jsou úkony kauzální.“

Šíma, A. in Fiala, J., Kindl, M. a kol.: *Občanský zákoník. Komentář, II. díl*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, str. 874: „Z hlediska existence kauzy jsou v naprosté většině kauzální.“

o výkonu funkce? Nedošlo již k „vyerpání“ kauzy v případě smlouvy o výkonu funkce? Podle mého názoru by bylo možno dospět i k takovému závěru.

Na tomto místě považuji za vhodné zmínit, že Hurdík uvádí, že „*existence kauzy je základním ekonomickým smyslem vzniku a trvání všech závazkových vztahů. Právní vztah by bez kauzy, tj. ekonomického zájmu v něm obsaženého, stal formou bez smysluplného obsahu.*“³⁸ Nestává se tedy pracovní poměr pouhou formou bez smysluplného obsahu, když ekonomický zájem je již vyerpán smlouvou o výkonu funkce?

I kdyby se výše uvedené závěry neprosadily, je smysluplné se zamyslet nad tím, proč v případě sporu musí věitel kauzu prosazovat. V souvislosti s prokazováním kauzy Hurdík uvádí, že prokazováním kauzy se „*dokazuje ekonomický smysl existence příslušného závazkového vztahu a analyzují [se] zúrodněné společenské (zásadně ekonomické) zájmy z hlediska dosažení smyslu obanského práva, spočívajícího v rovnováze zúrodněných zájmů.*“³⁹ Vyjdeme z tohoto tvrzení, se kterým se plně ztotožňuji, a analyzujeme stav, který vzniká při souhrnu funkcí.

Příslušný statutární orgán a souasný zaměstnanec v jedné osobě vykonává v rámci dvou závazků, které jsou kryty též kauzou – výkonem funkce, stejnou činností. Z obou závazků bude této osobě samozřejmě plynout nárok na odměnu. A kolik v obou případech je odměna odsouhlasená příslušným orgánem společnosti, je namístě se ptát, zdali je opravdu dosaženo smyslu obanského práva, spočívajícího v rovnováze zúrodněných zájmů, když příslušná osoba dostává dvě odměny za fakticky pouze jedinou kauzu a činnost. Domnívám se, že nikoliv. Mám tedy za to, že hovoříme-li o kauze, jako o ekonomickém důvodu závazku, je žádoucí, aby kauza byla v pozadí pouze jednoho závazku, ze kterého plyne nárok na odměnu.

Mohlo by mi být namítáno, že výkon funkce může být bezplatný a že v takovém případě výše uvedený problém nevzniká. S tím nezbývá než souhlasit. Na druhou stranu se táži, kolik jednatel či člen představenstva vykonává a chce vykonávat svou funkci bezplatně. Domnívám se, že jich mnoho nebude a zpravidla tedy nastane výše nastíněná situace.

Stejně tak by mi mohlo být vyknuto, že je to v cí korporace samotné, že chce za obchodní vedení vyplácet jedné osobě dvě odměny, když takovou situaci sama připustila. Na to lze reagovat, že v pracovních vztazích jedná statutární orgán, který bude iasto iniciovat

³⁸ Hurdík, J. in Eliáš, K. a kol.: *Obanský zákoník: velký akademický komentář: úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou podle stavu k 1.4.2008*, 2. svazek § 488-880, Praha, Linde, 2008, str. 1423.

³⁹ Hurdík, J. in Eliáš, K. a kol.: *Obanský zákoník: velký akademický komentář: úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou podle stavu k 1.4.2008*, 2. svazek § 488-880, Praha, Linde, 2008, str. 1423.

soub h funkcí, a jednak i když bude nezbytné odsouhlasení odm ny p íslušným orgánem společnosti, ani v t chto p ípadech nelze vylou it nep im enost odm ny, která m že plynout nap íklad ze selhání corporate governance. Ve společnostech s rozšíř enou akcioná skou strukturou m že vznikat problém malé ú asti na valné hromad ě a nedostate né informovanosti akcioná ě, na druhou stranu ve společnostech s majoritním spole níkem i akcioná em m že práv tento spole ník mít zájem na tom, aby odm ny byly vysoké (m že jím být sám spole ník). Mohla by tedy vyvstat i otázka, je-li vyplázení dvou odm n z dvou závazk ě, které jsou kryty pouze jednou kauzou, v souladu s dobrými mravy, o ěmž by šlo pochybovat.

Výše uvedené úvahy odpovídají i požadavku nového ob anského zákoníku, aby pln ní, které je p edm tem závazku odpovídalo zájmu v ítele.⁴⁰ Souhlasím tedy s ěchem, který si trefn položil e nickou otázku „*jak od vodnit zájem na pln ní, které má v ítel od téže osoby již jednou smluvn zajišt no?*“⁴¹

Z pohledu nového ob anského zákoníku se tedy domnívám, že soub hy funkcí nebudou možné, jelikož mám za to, že není v souladu s ekonomickým zájmem soukromého práva, aby více závazk ě bylo kryto téže kauzou a aby statutární orgán a zam stnanec v jedné osob ě získal více odm n za téže kauzu a íinnost.

3.2.3. Soub h funkcí a zákoník práce

Kdyby i p es vše výše uvedené byla dovozena možnost soub hu funkcí, je stále nezbytné soub h funkcí analyzovat i z pohledu práva pracovního. Zdali je v bec možno, aby výkon funkce, bez výslovného p ípušt ní v zákon ě, byl pod ízen režimu zákoníku práce.

Ne nadarmo Vrchní soud v Praze již ve svém rozhodnutí ze dne 21.4.1993, sp. zn. 6 Cmo 108/92 ekl (což následn p evzal i Nejvyšší soud), že „*funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 a) zák. práce [zák. . 65/1965 Sb., zákoník práce, ve zn ní pozd ějších p edpis ě] a vznik a zánik tohoto právního p edpisu není upraven pracovn právním p edpisy a ídí se obsahem společ enské smlouvy.*“

Sou asný zákoník práce jasn stanoví, že reguluje vztahy vznikající p í výkonu závislé práce,⁴² p í emž závislou práci dále definuje jako „*práci, která je vykonávána ve vztahu nad ízenosti zam stnavatele a pod ízenosti zam stnance, jménem zam stnavatele, podle pokyn*

⁴⁰ Ustanovení § 1722 NOZ.

⁴¹ ěch, P.: *Soub hy funkcí zp t do neznáma*, Právní rádce 10/2013, str. 29.

⁴² Ustanovení § 1 písm. a) ZP.

zam stnavatele a zam stnanec ji pro zam stnavatele vykonává osobn .“⁴³ Za zásadní z této definice považují požadavek výkonu práce dle pokyn zam stnavatele (ve zbytku definice viz dále bod 3.3.).

Tento požadavek se dostává do rozporu se zákonem o obchodních korporacích, který jasn stanovuje, že nikdo není oprávn n ud lovat statutárnímu orgánu pokyny týkající se obchodního vedení.⁴⁴ Výjimkou je pouze valná hromada, ale jen když je o pokyn požádána,⁴⁵ a dále orgán ídící osoby v p ípad koncernu.⁴⁶

Je sice pravdou, že p íslušná ustanovení zákona o obchodních korporacích výslovn zakazují ud lovat pokyny týkající se obchodního vedení pouze jednateli i p edstavenstvu, domnívám se však, že by se p íslušná ustanovení vztahovala práv i na osoby, na které bylo obchodní vedení delegováno. Je nezbytné si totiž uv domit, že v rozsahu delegace pozbývá p íslušný len statutárního orgánu p sobnost obchodního vedení a dané obchodní vedení vykonává zam stnanec. Mám za to, že smyslem daných ustanovení je, aby nikdo nep sobil na osobu i orgán, která vykonává obchodní vedení, tedy p ípadn i zam stnance, je-li osobou, která obchodní vedení vykonává.

I kdyby se výše uvedené úvahy neprosadily, zvlášt proto, že zákoník práce hovo í o pokynech zam stnavatele a zam stnavatele v pracovn právních vztazích zastupuje práv statutární orgán (v rámci obchodního vedení), p i emž si lze pouze t žko p edstavit, aby statutární orgán ud loval sám sob pokyny, je nutné upozornit, že definice závislé práce v požadavku výkonu práce podle pokyn zam stnavatele by stejn nebyla napln na a vztah by nemohl podléhat zákoníku práce. D vod je nasnad , nebyl by v korporaci (zam stnavatel) nikdo, kdo by pokyny mohl ud lovat. Totéž by platilo i v p ípad p ípušt ní možnosti delegace obchodního vedení. Delegací obchodního vedení statutární orgán pozbývá své p sobnosti v rámci obchodního vedení a nemohl by tedy ud lovat (navíc, když jsou zakázané) pokyny p íslušnému zam stnanci, což platí i v p ípad jedno lenného statutárního orgánu, který má na obchodní vedení uzav enou sou asn í pracovní smlouvu.

⁴³ Ustanovení § 2 odst. 1 ZP.

⁴⁴ Ustanovení § 195 odst. 2 a § 435 odst. 3 ZOK. V této souvislosti bych si u obou t chto ustanovení dovolil upozornit na chybný odkaz na ustanovení § 51 odst. 1. Zákonodárce m í zajistné na myslí odkázat na ustanovení § 51 odst. 2 ZOK.

⁴⁵ Ustanovení § 51 odst. 2 ZOK.

⁴⁶ Ustanovení § 81 odst. 1 ZOK.

Musím však připustit, že si lze představit situaci v případě kolektivního statutárního orgánu, kdy by pokyn mohl udělovat samotný kolektivní statutární orgán například představenstvo jednomu svému členovi, který by svou funkci vykonával v rámci souběhu funkcí. Zákon o obchodních korporacích přeci takový postup nezakazuje. Obdobné úvahy však není možno přijmout v případě jediného jednatele. Proto i ve svém těchto spekulacích dospívám k názoru nemožnosti souběhu, jelikož se nedomnívám, že by bylo účelné připustit souběh funkcí u kolektivních orgánů a zakázat jej u jednatelem statutárních orgánů, to jistě nebylo úmyslem zákonodárce.

Domnívám se tedy, že i kdyby otázka kauzy byla shledána bezproblémovou, souběh funkcí stejně nebude možný, z důvodu nenaplnění definice závislé práce podle zákoníku práce (blíže viz dále bod 3.3.).

3.3. Smlouva o výkonu funkce jako pracovní smlouva?

Jak jsem již uvedl výše, zákon o obchodních korporacích dispozitivně stanovuje, že smlouva o výkonu funkce se přiměňuje ustanoveními nového obchodního zákoníku o příkazu. Strany si však mohou dohodnout něco jiného. Vychází tedy otázka, je-li možno uzavřít smlouvu o výkonu funkce jako pracovní smlouvu.

Havel,⁴⁷ vychází z dispozitivně formulovaného ustanovení § 59 odst. 1 ZOK, tuto možnost připouští, avšak pouze s aplikací kogentních pravidel zákona o obchodních korporacích. Též názoru je i Štenglová.⁴⁸

Na druhou stranu Šech⁴⁹ zastává opačný názor a argumentuje tím, že se na smlouvu o výkonu funkce podázenou pod zákoník práce bude stejně ve většině podstatných náležitostí (například vznik a zánik funkce, péče o hospodářství a povinnost loajality, odměňování) aplikovat zákon o obchodních korporacích, případně nový obchodní zákoník, a že by soud mohl stanovit, že fakticky o pracovní poměr nejde.

Názor opačný než Havel, tedy shodný s Šechem zastává i Kramoliš,⁵⁰ nicméně z jiného důvodu. Argumentuje skuteností, že výkon funkce nenaplní znaky závislé práce podle zákoníku

⁴⁷ Havel, B.: *Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>

⁴⁸ Štenglová, I. in Štenglová, I., Havel, B., Čileček, F., Kuhn, P., Šuk, P.: *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2013, str. 151.

⁴⁹ Šech, P.: *Souběh funkcí zpět do neznáma*, Právní rádce 10/2013, str. 29.

⁵⁰ Kramoliš, O.: *Jak na smlouvu o výkonu funkce podle ZOK*, Právní rádce 9/2013, str. 50, 51.

práce. S tímto názorem se plně ztotožňuji, což vyplývá i z výše uvedených úvah (bod 3.2), a proto i já argumentuji nenaplněním znaku závislé práce.

Na tomto místě bych se tedy vrátil k definici závislé práce podle zákoníku práce. Definice závislé práce mimo jiné stanovuje požadavek nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a dále pak požadavek osobního výkonu práce.

Co se požadavku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance týká, je nezbytné si uvědomit, jak je uvedeno již výše, že zaměstnavatel je v pracovně právních vztazích zastupován právem statutárním orgánem. A koliv zákon o obchodních korporacích explicitně stanovuje, že nejvyšším orgánem kapitálových společností je valná hromada,⁵¹ souhlasím s Kramolišem,⁵² že v pracovně právních vztazích je nutno nahlížet na statutární orgán jako na nejvyšší orgán společnosti, jelikož valná hromada se zde neangažuje.⁵³ Fakticky tedy narážíme na problém, že v případě pracovní smlouvy na výkon funkce zde není žádný vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Definice závislé práce rovněž vyžaduje osobní výkon práce. V této souvislosti tedy vyvstává otázka, bylo-li by možno delegovat výkon obchodního vedení na jiného, kdyby byl výkon funkce vykonáván v rámci pracovně právního vztahu. Je pravdou, že pokud by statutární orgán výkonem obchodního vedení sám sebe (souběh funkcí), problém zde není, jelikož práce by byla vykonávána osobně. Nicméně pokud bychom-li výkon statutárního orgánu v pracovně právním vztahu, není zde nejmenší důvod, aby osoba v pracovně právním vztahu delegovala na sebe tytéž povinnosti opatřené v pracovním vztahu. Na druhou stranu, bude-li statutární orgán delegovat obchodní vedení na jiného, již nebude naplněn osobní výkon práce. Bělina navíc uvádí, že zaměstnanec se „zásadně [nemůže] nechat při výkonu práce zastupovat a [ani] plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance stát subjekt.“⁵⁴ Mám za to, že požadavek osobního výkonu práce koliduje s možností delegace obchodního vedení, a v tomto ohledu by mohl vzniknout problém nenaplnění definice závislé práce.

Domnívám se tedy, že pro nenaplnění znaku závislé práce nebude možno uzavřít smlouvu o výkonu funkce jako smlouvu pracovní.

⁵¹ Ustanovení § 44 odst. 1 ZOK.

⁵² Kramoliš, O.: *Jak na smlouvu o výkonu funkce podle ZOK*, Právní rádce 9/2013, str. 51.

⁵³ Pomineme-li nutnost schválení smlouvy o výkonu funkce valnou hromadou (ustanovení § 59 odst. 2 ZOK).

⁵⁴ Bělina, M. in Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2012, str. 34.

3.3.1. D sledky uzav ení smlouvy o výkonu funkce jako pracovní smlouvy

Zajímavou otázkou bude, co se stane, uzav e-li statutární orgán smlouvu o výkonu funkce jako pracovní smlouvu. Jak dovozují výše, nezastávám názor, že by bylo možno uzav ít smlouvu o výkonu funkce jako pracovní smlouvu, jelikož výkon funkce nenapl uje znaky závislé práce.

Nabízí se tedy ešení, že by mohla být použitelná výše uvedená judikatura, která se vztahuje k období do konce roku 2011, kdy Nejvyšší soud dovedil neplatnost pracovních smluv na obchodní vedení. Otázkou z stává, zdali tato judikatura m že obstát pravidl m o neplatnosti právního jednání uvedených v novém ob anském zákoníku.

Na druhou stranu Kramoliš⁵⁵ p ichází s alternativním ešením, že v souladu pravidlem zakotveným v ustanovení § 574 NOZ, že „*na právní jednání je t eba spíše hled t jako na platné než jako na neplatné*“ by bylo možno dovozovat, že by p edm tná pracovní smlouva nemusela být neplatná, nýbrž by se na ni mohlo pohlížet jako na inominátní smlouvu, pro kterou se použijí kogentní pravidla zákona o obchodních korporacích a nového ob anského zákoníku.

Podívejme se tedy na úpravu nového ob anského zákoníku podrobn ji. D vodová zpráva jasn uvádí, že nový ob anský zákoník se zakládá na favorizaci platnosti právního jednání.⁵⁶ Je proto na míst se ptát, zvlášt pak v souladu se zásadou *potius valeat actus quam pereat*, zdali p edm tné právní jednání (pracovní smlouva) nem že napl ovat náležitosti jiného právního jednání. Namíst jsou proto Kramolišovy⁵⁷ spekulace o nahlížení na pracovní smlouvu jako na inominátní smlouvu, pro kterou se použijí pravidla ze zákona o obchodních korporacích a z nového ob anského zákoníku.

A mi takovéto ešení p ijde zajímavé a praxe by jej z ejm docenila, mám pochybnosti, zda z uzav ené pracovní smlouvy vznikne jakýkoli závazek. Podívejme se na ustanovení § 1746 odst. 1 NOZ, které íká, že „*zákonná ustanovení upravující jednotlivé typy smluv se použijí na smlouvy, jejichž obsah zahrnuje podstatné náležitosti smlouvy stanovené v základních ustanoveních pro každou z t chto smluv.*“ Odstavec dva téhož paragrafu následn p ipouští uzav ení i smlouvy inominátní.

Smluvní strany uzav ením smlouvy o výkonu funkce jako pracovní smlouvy projevují jasnou v li pod adit jejich vzájemný vztah pod režim zákoníku práce (v rozsahu, který jim zákon o

⁵⁵ Kramoliš, O.: *Jak na smlouvu o výkonu funkce podle ZOK*, Právní rádce 9/2013, str. 51.

⁵⁶ Eliáš, K. a kol.: *Nový ob anský zákoník s aktualizovanou d vodovou zprávou a rejst íkem*, Ostrava, Sagit, 2012, str. 258.

⁵⁷ Kramoliš, O.: *Jak na smlouvu o výkonu funkce podle ZOK*, Právní rádce 9/2013, str. 51.

obchodních korporacích dovoluje). Aby však takto mohli uinit, musí být naplněny alespoň podstatné náležitosti tohoto smluvního typu. V případě pracovní smlouvy jsou jejími podstatnými náležitostmi druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.⁵⁸ Druhem práce však může být pouze závislá práce, a jak dovozují výše, výkon funkce nebude naplňovat znaky závislé práce, v důsledku čehož nebude splněna jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Obávám se tedy, že z takovéto pracovní smlouvy žádný závazek nevznikne a nevznikne ani faktický pracovní vztah.⁵⁹ Navíc zde není žádný jiný smluvní druh, který by se podobal pracovní smlouvě (pominu-li dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce). Nedomnívám se proto, že by inominátní smlouva, jen ve svém hledání platnosti právního jednání, měla být jakousi sbírkou kategorií pro všechny smlouvy, které nenaplní podstatné náležitosti upraveného smluvního typu.

V souvislosti s těmito úvahami je však třeba zabývat se i důvody neplatnosti dle nového občanského zákoníku. Jak uvádí důvodová zpráva, nový občanský zákoník obsahuje pouze několik důvodů neplatnosti právního jednání, kterými jsou „rozpor s dobrými mravy, rozpor se zákonem, pochybnost o možnosti plnění, nezpůsobilost nebo neschopnost právně jednat a nedostatek formy.“⁶⁰ Důvodová zpráva samotná pak dovozuje ještě další důvody neplatnosti spočívající v obcházení účelu zákona.⁶¹

Domnívám se, že by pracovní smlouva uzavřená na výkonu funkce mohla dokonce naplnit jeden z výše uvedených důvodů neplatnosti právního jednání, a sice rozpor se zákonem. Předepisuje-li zákoník práce, že pracovní smlouva může být uzavřena pouze na druh práce, která naplňuje znaky závislé práce, a výkon funkce tyto znaky nenaplnuje, tedy nejedná se o závislou práci, lze dovozovat, že smluvní strany uzavřely pracovní smlouvu v rozporu se zákoníkem práce, a pracovní smlouva by měla být neplatná.

Závrem si tedy dovoluji shrnout, že ve svém výše uvedených úvahách zastávám názor, že judikatura Nejvyššího soudu, která se váže k obchodnímu zákoníku účinnému do konce roku 2011, by měla být použitelná i po 1. lednu 2014.

⁵⁸ Ustanovení § 34 odst. 1 ZP.

⁵⁹ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.12.2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007.

⁶⁰ Eliáš, K. a kol.: *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*, Ostrava, Sagit, 2012, str. 260.

⁶¹ Eliáš, K. a kol.: *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*, Ostrava, Sagit, 2012, str. 260.

4. Co se starými dovolenými soubhy?

Na závěr považuji za nezbytné vyjádřit se rovněž k otázce, co se stane se starými dovolenými soubhy. V odborné literatuře se lze setkat opět se dvěma protichůdnými názory. Na jedné straně Havel,⁶² argumentující dispozitivností vnitřního obsahu výkonu funkce, podazuje soubh funkcí pod ustanovení § 3028 odst. 3 NOZ a dovozuje tedy, že soubhy funkcí sjednané mezi lety 2012 a 2013 pobží dál ve starém režimu.

Na druhou stranu Šech⁶³ a Prieložný⁶⁴ mají za to, že i tyto dříve dovolené soubhy funkcí skončí. Odkazují na aplikovatelnost ustanovení § 3041 odst. 1 NOZ a dále na ustanovení § 777 odst. 3 a § 775 ZOK.

Podívejme se tedy na celou problematiku podrobněji. Jak uvádím výše, shoduji s Havlem na dispozitivnosti vnitřního obsahu výkonu funkce. Na první pohled bych tedy souhlasil i s použitelností ustanovení § 3028 odst. 3 NOZ a dříve sjednané soubhy funkcí by mohly pokračovat.

Jelikož i já nahlížím na obsah výkonu funkce jako na dispozitivní a jelikož mám za to, že soubh funkcí se nedotýká právní povahy společnosti, nedomnívám se, že se v případě soubhu funkcí uplatní pravidlo obsažené v § 3041 odst. 1 NOZ stanovující, že se právní povaha právnických osob řídí novou úpravou.

Zákon o obchodních korporacích však obsahuje i svá přechodná ustanovení, která je třeba podrobit bližšímu zkoumání. Šechem a Prieložným souhlasím co do aplikovatelnosti ustanovení § 777 odst. 3 ZOK, které dokonce považují pro soubh funkcí za stěžejní.

Dané ustanovení vneslo požadavek uzpůsobení ujednání smluv o výkonu funkce a ujednání o odměně zákona o obchodních korporacích. Z tohoto ustanovení lze pozorovat jasný úmysl zákonodárce, aby výkon funkce statutárního orgánu byl uzpůsoben regulím zákona o obchodních korporacích, před jeho kogentním ustanovením, jak uvádí Vančková.⁶⁵ S tímto souhlasím, nicméně se domnívám, že smyslem tohoto ustanovení není uzpůsobení výkonu

⁶² Havel, B.: *Glosa o svobodě. Co se starými soubhy? A jak s novými?* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>

Havel, B.: *Soubhy i smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát?*, Právní rádce 11/2013, str. 38, 39.

⁶³ Šech, P.: *Soubhy funkcí zpráta do neznáma*, Právní rádce 10/2013, str. 29.

⁶⁴ Prieložný, M.: *Konec soubhu po rekodifikaci* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubhu-po-rekodifikaci-92470.html>

⁶⁵ Vančková, V. in Šáp, Z., Jahlka, P., Josková, L., Hejda, J., Vančková, V.: *Zákon o obchodních korporacích. Výklad jednotlivých ustanovení v etn návaznosti na české a evropské předpisy*, 1. vydání, Praha, Linde Praha a.s., 2013, str. 759.

funkce pouze zákonu o obchodních korporacích, ale rovněž i zbytku soukromého práva, tedy novému obanskému zákoníku a zákoníku práce tak, aby výkon funkce byl vůbec dovolený. Lze si pouze těžko představit zájem zákonodárce na uzpůsobení výkonu funkce pouze kogentním pravidlům zákona o obchodních korporacích, když by výkon funkce narážel na ustanovení nového obanského zákoníku a zákoníku práce (jak dovozují výše).

Mohlo by mi být namítáno, že hovořím o přípobení výkonu funkce novým pravidlům, kdežto předemtné ustanovení hovoří o uzpůsobení ujednání smluv o výkonu funkce. Dvodem sjednání smlouvy o výkonu funkce však bezesporu je založit závazek, jehož obsahem bude výkon funkce. Dvozují tedy, že smyslem ustanovení § 777 odst. 3 ZOK je uzpůsobit výkon funkce nové úpravě. Skutečnost, že výkon funkce statutárního orgánu mohl býti mezi lety 2012 a 2013 založen i pracovní smlouvou na tom nic nemění. Mám za to, že i tyto pracovní smlouvy (a jsou pojmenovány jakkoli) bude nezbytné uzpůsobit nové úpravě, když smyslem a obsahem jejich sjednání, a tedy jejich ujednání, bylo dát vzniknout závazku výkonu funkce. Jelikož však nová úprava, dle mého názoru, nepřipouští výkon funkce v pracovn právním vztahu, bude nezbytné, aby osoby, které dříve vykonávaly svou funkci v souběžném i pouze pracovn právním vztahu, uzavřely regulérní smlouvu o výkonu funkce, která bude odpovídat nové úpravě.

V této souvislosti je namístě se ptát, zdali je třeba ukončovat pracovní poměry na výkon funkce. Předpokládám, že takovéto pracovní poměry „usnou.“⁶⁶ S tímto závěrem se neztotožňuji. Jak jsem již uvedl výše, domnívám se, že judikatura, která se váže k obchodnímu zákoníku úinnému do konce roku 2011, bude použitelná i nyní. Dovolují si tedy tvrdit, že v souladu s rozhodnutím Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, dojde uzavřením i uzpůsobením smlouvy o výkonu funkce k rozvázání pracovního poměru konkludentní dohodou a že tedy není nezbytné výslovně ukončovat předemtný pracovní poměr.

Mám za to, že i dříve dovolené souběhy funkcí budou muset skončit. Tento závěr podporují i úvahy Šecha⁶⁷, který uvádí, že by bylo nelogické, aby jednitelové (ti, kterým vznikla funkce mezi lety 2012 a 2013) téhož statutárního orgánu mohli vykonávat svou funkci v rámci souběhu funkcí, kdežto zbylí členové tohoto orgánu by tuto možnost neměli.

⁶⁶ Šech, P.: *Souběhy funkcí zpět do neznáma*, Právní rádce 10/2013, str. 29.

⁶⁷ Šech, P.: *Souběhy funkcí zpět do neznáma*, Právní rádce 10/2013, str. 29.

5. Závěr

Cílem této práce bylo přestavit názor autora k souběhu funkcí dle nové úpravy účinné od 1. ledna 2014. Za tímto účelem byla dle sledně analyzována relevantní ustanovení zákona o obchodních korporacích, nového občanského zákoníku a zákoníku práce.

Historickým výkladem zákona o obchodních korporacích jsem dospěl k názoru, že z vypuštění povodně zazeného explicitního vypuštění souběhu funkcí lze dovozovat záměr zákonodárce souběh funkcí zakázat.

Pro účely zjištění dovolenosti souběhu funkcí bylo rovněž relevantní zodpovědit otázku, je-li úprava smlouvy o výkonu funkce dle zákona o obchodních korporacích kogentní či dispozitivní. Zastávám názor, že přestože se jedná o statusovou otázku, která je dle nové úpravy kogentní, vnitřní obsah výkonu funkce je dispozitivní. Z této dispozitivnosti by se dala dovozovat dovolenost souběhu funkcí, souhlasně však mám za to, že aby smluvní strany mohly uinit určitě ujednání (v našem případě sjednat souběh funkcí), musí takovéto ujednání být konformní ve světle soukromého práva.

Podrobil jsem proto souběh funkcí zkoumání z pohledu nového občanského zákoníku, přičemž docházím k závěru, že souběh funkcí koliduje s pojetím kauzy dle nového občanského zákoníku, a v tomto ohledu se tedy přikláním k nemožnosti sjednání souběhu funkcí.

Následně jsem rovněž zkoumal, je-li souběh funkcí přípustný z hlediska pracovního práva. Mám za to, že výkon funkce nenaplnuje znaky závislé práce, a proto ani z pohledu zákoníku práce nebude možno souběh funkcí sjednat.

Shrnuli-li vše výše uvedené, docházím k závěru, že souběh funkcí nebude možno od 1. ledna 2014 platně dohodnout. Přesto se následně zamýšlím, zdali bude možno smlouvu o výkonu funkce sjednat jako smlouvu pracovní. Jelikož však výkon funkce nenaplnuje znaky závislé práce, zaujímám i k této otázce negativní stanovisko. Tyto smlouvy by byly neplatné.

S ohledem na tyto závěry vyvstala významná otázka, a sice co se stane s povodně dovolenými souběhy funkcí. Teleologickým výkladem ustanovení § 777 odst. 3 ZOK se kloním k názoru, že i tyto povodně dovolené souběhy funkcí budou nuceny skončit a že bude opět použitelná judikatura, která se váže k obchodnímu zákoníku účinnému do konce roku 2011 (představená pod bodem 2.1.), podle které (mimo jiné) pracovní poměry na výkon funkce sjednáním smlouvy o výkonu funkce zaniknou konkludentně dohodou.

6. Seznam zkratek

NOZ/nový občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník

ObZ/občanský zákoník z roku 1964 – zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

ObchZ/obchodní zákoník – zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

ZOK/zákon o obchodních korporacích – zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (o obchodních korporacích)

ZP/zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

7. Prameny

Odborná literatura a internetové zdroje:

- [1] Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2012.
- [2] Čáp, Z., Jahelka, P., Josková, L., Hejda, J., Vančková, V.: *Zákon o obchodních korporacích. Výklad jednotlivých ustanovení v etn návaznosti na české a evropské předpisy*, 1. vydání, Praha, Linde Praha a.s., 2013.
- [3] Čech, P.: *Hlavní změny v obchodním zákoníku po 1. lednu 2012*, Právní rádce 1/2012.
- [4] Čech, P.: Čech, P.: *Souběžné funkce zprávy do neznáma*, Právní rádce 10/2013.
- [5] Ddí, J., Šolc, M.: *Rozsudek NSR ze dne 28.3.2007, sp. zn. 32 Odo 1455/2005*, Právní rozhledy 19/2008 Mimořádná příloha – Obchodní společnosti a jejich financování v judikatuře Nejvyššího soudu ČR.
- [6] *Dobrovodná zpráva k zákonu č. 90/2012 o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)*, ANAG spol. s r.o., Olomouc, 2012.
- [7] Eliáš, K. a kol.: *Obchodní zákoník: velký akademický komentář : úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou podle stavu k 1.4.2008*, 2. svazek § 488-880, Praha, Linde, 2008.
- [8] Eliáš, K. a kol.: *Nový obchodní zákoník s aktualizovanou dobrovodnou zprávou a rejstříkem*, Ostrava, Sagit, 2012.
- [9] Fiala, J., Kindl, M. a kol.: *Obchodní zákoník. Komentář, II. díl*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009.
- [10] Havel, B.: *Glosa o svobodě. Co se starými souběžnými? A jak s novými?* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>
- [11] Havel, B.: *Souběžné smlouvy na doručení. Zbláznil se stát?*, Právní rádce 11/2013.
- [12] Havel, B.: *Společnost s ručením omezeným na úsvitu rekodifikace*, Obchodní právní revue 12/2011.

- [13] Havel, B. a kol.: *Zákon o obchodních korporacích s aktualizovanou doprovodnou zprávou*, Ostrava, Sagit, 2012.
- [14] Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol.: *Občanské právo hmotné*, 4. aktualizované a doplněné vydání, Praha, ASPI, 2005.
- [15] Kramoliš, O.: *Jak na smlouvu o výkonu funkce podle ZOK*, Právní rádce 9/2013.
- [16] Ministerstvo spravedlnosti ČR: *Novela zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=4978&d=315331>
- [17] *Návrh zákona o obchodních korporacích z roku 2011, sněmovní tisk 363/0* [online] [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=363&CT1=0>:
- [18] Pelikánová, I.: *Obchodní právo. Obligační právo – komparativní rozbor, 4. díl*, Praha, ASPI, 2009.
- [19] Prieložný, M.: *Konec souběhu po rekodifikaci* [online], [cit. 30.3.2014], dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekodifikaci-92470.html>
- [20] Štenglová, I., Havel, B., Čileček, F., Kuhn, P., Šuk, P.: *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2013.
- [21] Švestka, J., Spáčil, J., Škárková, M., Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník II, § 460-880. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2008.
- [22] Trezziová, D., Škubal, J.: *Souběh funkcí*, Práce a mzda 2012/1.

Judikatura:

Nejvyšší soud ČR

- [1] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002.
- [2] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2642/2003.
- [3] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004.
- [4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.8.2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003.
- [5] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.9.2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004.
- [6] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004.
- [7] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.3.2005, sp. zn. 8 Tdo 124/2005.
- [8] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5.4.2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.
- [9] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.8.2006, sp. zn. 29 Odo 801/2005.
- [10] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.2.2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005.

- [11] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 28.3.2007, sp. zn. 32 Odo 1455/2005.
- [12] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 24.4.2007, sp. zn. 29 Odo 1082/2005.
- [13] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 13.12.2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007.
- [14] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 30.7.2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006.
- [15] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 15.10.2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006.
- [16] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 24.6.2009, sp. zn. 29 Cdo 3139/2007.
- [17] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 16.11.2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009.
- [18] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 16.11.2010, sp. zn. 29 Cdo 4181/2009.
- [19] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 16.12.2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009.
- [20] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 26.10.2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010.
- [21] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 22.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010.
- [22] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 11.4.2012 sp. zn. 29 Cdo 3223/2010.
- [23] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 22.6.2012, sp. zn. 29 Cdo 1356/2011.
- [24] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.
- [25] Rozhodnutí Nejvyššího soudu R ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013.

Nejvyšší správní soud

- [1] Rozhodnutí Nejvyššího správní soudu R ze dne 18.3.2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003.

Vrchní soud

- [1] Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21.4.1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek 13/1995.