

**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 studium

Autor: Lukáš Levěřvinka

2014

VII. ročník SVO

## **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 a 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 Jablonci nad Nisou dne 12. IV. 2014

.....  
Lukáš Levěrvinka

# Obsah

1. Úvod
2. Úprava do roku 2012
  - 2.1. Soukromoprávní rozměr
    - 2.1.1. Obchodní vedení a výkon funkce statutárního orgánu
    - 2.1.2. Rozdílnost zájmů statutárního orgánu a společnosti
  - 2.2. Veřejnoprávní rozměr
    - 2.2.1. Nemocenské pojištění
    - 2.2.2. Daň z příjmů
  - 2.3. Shrnutí
3. Stav 2012 - 2014
  - 3.1. Soukromoprávní rovina
    - 3.1.1. Odpovědnost za škodu statutárního orgánu v souhrnu
  - 3.2. Veřejnoprávní rovina
  - 3.3. Shrnutí
4. Současná situace
  - 4.1. Absence povolení = zákaz?
  - 4.2. Co s dosavadními smlouvami?
  - 4.3. Shrnutí
5. Závěr

# 1. Úvod

Je běžným jevem, že **statutární orgán zastává v obchodní korporaci rovněž vrcholnou manažerskou funkci**. Jedná se přitom o oboustranně výhodný jev, který umožňuje efektivní řízení korporace a zároveň poskytuje osobě zastávající funkci statutárního orgánu benefity plynoucího z jeho statusu zaměstnance.

Rekodifikace soukromého práva však zasáhla do bezpočetných právních vztahů, nutí přehodnotit přístup právníků k soukromému právu, ale především zasáhla, resp. především zasáhne, do každodenních životů nepočetných fyzických, ale též právnických osob. Vliv nového obchodního zákoníku (dále jen "NOZ") na fyzické osoby je vcelku medializovaným faktem, což však zůstává poměrně opomenuto, je jeho vliv na osoby právnické, zvláště pak na obchodní korporace, kde má nově své nezastupitelné místo rovněž i zákon o obchodních korporacích (dále jen "ZOK"). Obchodní korporace jsou mnohdy upravovat své zakládací listiny (případně smlouvy i stanovy etc.) i interní předpisy.

Jedním, poměrně nešastným, dopadem rekodifikace, je též **znovunastolení otázky souběhu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru**. Píší znovunastolení, jelikož tato otázka byla řešena před několika lety několikrát jak obecnými soudy, včetně Nejvyššího soudu, tak i soudy ve správním soudnictví, opět včetně nejvyšší instance, tj. Nejvyššího správního soudu, a to až do okamžiku, kdy, pod mediální tlakem, zasáhl zákonodárce výslovným zakotvením možnosti souběhu do obchodního zákoníku, a dále úpravou dalších zákonů (zákonu o nemocenském pojištění apod.), čímž jednou provždy ukončil nejistotu jak vlně statutárních orgánů, kteří byli součástí zaměstnanců obchodních společností, tak i těchto obch. společností samotných. Nebo se alespoň zdálo, že je to jednou pro vždy.

Dnes před právníky, a především před statutárními orgány a obchodními korporacemi, leží tento problém opět nevyřešen. Vzbuzuje nejistotu a rozpaky. Jaký je postoj NOZ a ZOK k souběhu funkce statutárního orgánu a zaměstnance? Odpověď nelze poskytnout bez hlubší analýzy problému souběhu, tj. je nutno postupně projít vývojem, jakým souběh v České republice prošel za poslední roky - situaci do novelizačních úprav k 1. 1. 2012, stavem mezi rokem 2012 a rekodifikací a až poté se dostat k současnému stavu dle NOZ a ZOK. Je to především proto, že problematika souběhu byla hluboce ovlivněna judikaturou jak obecných soudů, tak soudů ve správním soudnictví, čímž se dostávám k dalšímu bodu, na který se mnohdy zapomíná - nutnost odlišit pohled na souběh z pozice soukromého práva a z pozice práva veřejného, což se budu držet i dále v mé práci při procházení jednotlivými obdobími

vývoje pohledu na možnost soubihu statutárního orgánu a zaměření. Musíme totiž odlišovat soukromoprávní aspekt platnosti pracovní smlouvy statutárního orgánu, a možné dopady její neplatnosti na vzájemný vztah mezi korporací a touto osobou, a ve veřejnoprávní aspekt soubihu, resp. existence pracovní smlouvy, tj. ústřední na nemocenském, zdravotním a sociálním pojištění a samozřejmě otázku daní z příjmu.

## 2. Úprava do roku 2012

### 2.1. Soukromoprávní rozměr

Již na počátku 90. let se ukázal být soubih funkcí statutárního orgánu a zaměření problematickým. Jedním z prvních zásadnějších rozsudků, k soubihu se vztahujících, byl rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, publ. pod č. 13/1995 Sb. soudních rozhodnutí a stanovisek, ve kterém Vrchní soud stanovil výklad možného soubihu, resp. **definoval okolnosti, za kterých soubih není možný** a zpochybňuje absolutní neplatnost pracovní smlouvy, která byla se statutárním orgánem uzavřena. Toto rozhodnutí mělo dalekosáhlý dopad na obchodní právní prostředí, a na množství judikatury odkazující se k tomuto rozsudku, na bezmála celou následující dekádu.

Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí došel k závěru, že **výkon funkce jednatele není druhem práce dle §29 odst. 1 písm. a) zákoníku práce** (dále jen "ZP 65")<sup>1</sup> a tudíž se neřídí tímto zákonem, ale společenskou smlouvou obchodní společnosti. Díky tomu není možno uzavřít pracovní smlouvu na výkon činností, které by měly dle společenské smlouvy (a zákona) vykonávat jednatel a jakákoli taková pracovní smlouva bude smlouvou absolutně neplatnou. V tomto okamžiku se tedy dostáváme k základní otázce a to sice, co je či není obsahem výkonu funkce jednatele, potažmo statutárního orgánu obecně, jelikož přestože se jednotlivé případy v tiskové tiskovině týkaly jednatele společnosti s ručením omezeným, dají se vztáhnout rovněž i na jiné statutární orgány, poněvadž problematika soubihu se týká těchto aspektů statutárních orgánů, které jsou společné pro všechny typy obchodních společností - za vedení obchodního vedení, konflikt zájmů zástupce a zastupovaného, záměr a úmysly jednotlivých stran apod.

#### 2.1.1. Obchodní vedení a výkon funkce statutárního orgánu

V mnoha případech se jednatele u soudů bránili tvrzením, že obsahem výkonu funkce statutárního orgánu je zastupování společnosti navenek, zatímco obchodní vedení je možno

---

<sup>1</sup> Zk. č. 65/1965 Sb.

vykonávat v pracovně právním vztahu, jelikož na něho se již innost jednatele nevztahuje<sup>2</sup>, avšak Nejvyšší soud ČR se opakovaně ve své judikatuře proti tomuto názoru ohrazuje: "**výkon funkce jednatele, jakožto statutárního orgánu obchodní společnosti, svým obsahem představuje obě, tedy jak zastupování společnosti navenek, tak obchodní vedení společnosti.** V obou případech vykonává jednatel tyto innosti jako statutární orgán společnosti s ručením omezeným. Tomu ostatně odpovídají i ustanovení § 9 odst. 1 a § 27 odst. 5 zák. práce<sup>3</sup>, která výslovně hovoří o tom, že **statutární orgán provádí právní úkony společnosti** ( jiné právní úkony v pracovně právních vztazích jménem zaměstnavatele, provádí jmenování a odvolání do funkcí, jež se tímto způsobem obsazují)."<sup>4</sup> Takováto interpretace soud nadále znemožňovala vykládat statutární orgán jen jako reprezentanta společnosti navenek, ale naopak výslovně podtrhovala jeho význam a nezastupitelnou úlohu rovněž v samotném řízení společnosti, což sice nikterak neodporovalo běžné praxi, avšak de facto to znemožňovalo uzavírání pracovních smluv se statutárními orgány na manažerské pozice, resp. na výkon obchodního vedení.

### 2.1.2. Rozdílnost zájmů statutárního orgánu a společnosti

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98 nastolil další problematickou otázku, a to sice, že "*pro posouzení platnosti citované pracovní smlouvy je významné posouzení otázky, zda žalobce (tj. jednatel, pozn. autora) mohl za žalovanou podepsat pracovní smlouvu, kterou žalovaná uzavírala právem s žalobcem.*", jelikož "*z ustanovení § 14 odst. 2 zák. práce<sup>5</sup>, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, lze analogicky dovodit, že také v případě, jedná-li statutární orgán jménem společnosti, nemůže za společnost jednat tehdy, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti.*". Nejvyšší soud sice negeneralisuje, jelikož zdůrazňuje nutnost brát v zřetel okolnosti každého případu a posoudit, zda zájmy statutárního orgánu byly v rozporu se zájmy zastupované společnosti i nikoli, jedním dechem však dodává, že vzhledem k povaze pracovní smlouvy, kde se střetávají dva protichůdné zájmy, tj. zájem zaměstnance

---

<sup>2</sup> Příkladem je možno uvést spor vedený před Nejvyšším soudem pod sp. zn. 21 Cdo 963/2002, kde se v rozsudku ze dne 15. 1. 2003 konstatuje: "*Dovolatel však nesprávně vychází z toho, že citované rozhodnutí (výše citované rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 108/92 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, publ. ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999 podpořeno adovým číslem 63, pozn. autora) zohlední jen innost jednatele jako statutárního orgánu společnosti s ručením omezením „navenek“, a dovozuje, že jednatel může mít uzavřenou pracovní smlouvu na výkon funkce „obchodní vedení společnosti“.*"

<sup>3</sup> Zk. č. 74/1994 Sb. Dále v textu uvádím jako "ZP 94".

<sup>4</sup> Výše citované rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2003.

<sup>5</sup> ZP 65.

na co nejlepších pracovních podmínkách, samozřejmě v etn co nevyšší mzdy, a zájem zaměstnavatele, který smůže k co nejvýhodnějšímu nastavení pracovního vztahu pro jeho osobu, je nezbytně nutné předpokládat, že *"rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy zpravidla vylučuje, aby za organizaci (zaměstnavatele) sjednala a podepsala pracovní smlouvu tatáž osoba - budoucí pracovník (zaměstnanec), která je druhým účastníkem takové pracovní smlouvy."*<sup>6</sup>.

Tento problém sice přímo nezasahuje do soubihu jako takového, avšak neoddlitelně s ním souvisí, a do značné míry jej možná i přesahuje, jelikož je nezanedbatelné množství obchodních společností, ve kterých je statutární orgán tvořen jedinou osobou. V takové situaci by pak nebylo možné, aby statutární orgán uzavřel se sebou samým pracovní smlouvu, nezávisle na tom, zda-li by soubih možný byl či nikoli, nezávisle na tom, jaký druh práce by měl vykonávat.

Situace však není tak jednoznačná a absolutní, jak by se mohlo zdát. Jak jsem již uvedl výše, Nejvyšší soud zdůraznil, že je nutno postupovat ke každému případu samostatně a nelze uplatnit jedno rozhodnutí na všechny možné situace. Pravdou však je, že vzhledem k přístupu ZP 65 k neplatnosti pracovních smluv, kde jasně převažuje absolutní neplatnost, a i tato vada by jí byla stížena, se může zdát riziko, které každý statutární orgán a každá obchodní společnost ponese, jako nepřiměřené.

## 2.2. Ve ejnoprávní rozměr

Vztah soukromého a veřejného práva je otázkou, na niž hledají právníci odpovědi již po staletí. I v našem případě má tento faktor nemalý vliv, jelikož jak bude z následující části této práce patrné, právní vztah veřejného práva k právu soukromému, a naopak, bude rozhodující pro určení postoje veřejného práva k soubihu funkcí statutárního orgánu a zaměstnance.

Ve ejnoprávní rovině problematiky soubihu nespočívá v otázce vzájemných nároků statutárního orgánu a společnosti, ale především v otázce **zapojení statutárního orgánu do systému nemocenského pojištění**. A samozřejmě ani otázka **dan z příjmu** nemůže zstat stranou.

---

<sup>6</sup> 21 Cdo 11/98.

### 2.2.1. Nemocenské pojištění

System nemocenského pojištění slouží k ochraně práv především zaměstnanců, z čehož vyplývá **návaznost ústí v tomto systému na pracovní právní vztahu fyzické osoby**<sup>7</sup>. V tomto duchu postupovaly k této problematice rovněž i soudní orgány i orgány státní správy, které podmiňovaly nárok na plnění ze systému nemocenského pojištění platnou pracovní smlouvou.

Nejvyšší správní soud se v rozsudku sp. zn. 3 Ads 119/2010 odkazuje ve věci platnosti pracovní smlouvy ve vztahu k souběhu na konstantní judikaturu obecných soudů, resp. zvláště na judikaturu Nejvyššího soudu<sup>8</sup>. Obecné soudy, jak již bylo napsáno výše, nepovažují výkoninnosti statutárního orgánu za druh práce dle zákoníku práce a pracovní smlouva uzavřená na výkon takového druhu práce je tedy stižena absolutní neplatností<sup>9</sup>.

Ve výše zmíněném rozsudku NSS potvrdil rozhodnutí Okresní správy sociálního zabezpečení v Olomouci, ve kterém nebyly jednateli společnosti přiznány dávky nemocenského pojištění, jelikož „*nebyl dle §2 odst. 1 písm. a) zák. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a členů nemocenského pojištění jako zaměstnanců v pracovním poměru.*“<sup>10</sup> Tento svůj závěr NSS opírá o výše zmíněnou judikaturu obecných soudů, dle které pracovní poměr nevznikl.

Otázkou však zůstává, zda-li soukromoprávní neplatnost pracovní smlouvy automaticky znamená i stejný dopad do oblasti práva veřejného, resp. zda-li ve veřejné právo musí bez dalšího akceptovat soukromoprávní neplatnost smlouvy a její dopad rovněž do práva veřejného. Je nutné si uvědomit, že soukromé a veřejné právo jsou dvě samostatná odvětví, a se samozřejmě v určitých aspektech stýkají, proto neplatnost úkonu (jednání) v právu soukromém nemusí mít stejný negativní vliv na právní vztahy v právu veřejném.<sup>11</sup>

Ve vztahu k nemocenskému pojištění si je nutno uvědomit, že se jedná především o ochranu ústavního práva osob na sociální zabezpečení<sup>12</sup> a ochranu dětí osob, že jsou účastníky nemocenského pojištění. V tomto ohledu je tedy nezbytné brát na zřetel především úmysly stran a jejich dobrou víru, „*přičemž toto jejich přešednutí i oekávání se zpravidla projeví zejména odváděním měsíčních záloh pojistného na nemocenské pojištění.*“<sup>13</sup>

<sup>7</sup> §2 odst. 1 zák. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „zák. nem56“).

<sup>8</sup> Připomenout lze rozsudky sp. zn. 21 Cdo 963/2002, 21 Cdo 737/2004.

<sup>9</sup> Jde-li o případ, na který se vztahuje zák. práce úinný do 31. 12. 2006, poté již se bude jednat o neplatnost relativní dle zák. č. 262/2006, zákoník práce (dále jen „ZP“).

<sup>10</sup> 3 Ads 119/2010.

<sup>11</sup> „*S úkony z hlediska soukromého práva absolutně neplatnými mohou být ve veřejném právu spojeny s úinky, jako by se jednalo o úkony platné.*“ – usnesení NSS sp. zn. 6 Ads 136/2012 ze dne 31. 7. 2013.

<sup>12</sup> 1. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

<sup>13</sup> 6 Ads 136/2012.



Veřejné právo by proto v tomto ohledu mělo hledět především na **faktický stav** než-li na splnění formalistických podmínek soukromého práva. „Sám zákon č. 187/2006 Sb.<sup>14</sup> chrání fakticitu pracovního poměru, oproti jeho právní bezvadnosti, respektive tedy fakticitu výkonu závislé činnosti již tím, že mezi osobami účastně nemocenského pojištění (podle § 5 odst. a) bodu 15.) patří i „osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, nebo nebyly splněny podmínky stanovené pracovními předpisy pro jejich vznik“ (obdobně tak činil i předchozí zákon č. 54/1956 Sb. v §2 odst. 2).“<sup>15</sup>

I přes výše uvedené argumenty orgány státní správy i orgány ve správním soudnictví soustavně popírají účast jednatelů zaměstnaných v souhrnu v systému nemocenského pojištění na základě závěrů obecných soudů o neplatnosti pracovní smlouvy.

### 2.2.2. Daňový příjem

Nyní bych se rád alespoň krátce vnoval otázce daňové a to především proto, že orgány v daňovém řízení došly k zcela odlišné praxi a zcela odlišnému výkladu dopadu soukromoprávní neplatnosti úkonu (jednání) do veřejného práva, než jaký jsem rozebíral výše.

Generální finanční ředitelství ve svém stanovisku č. 327 ze dne 23. 2. 2011 zdůraznilo, že „daňové řízení je ovládáno mimo jiné zásadou **materiální pravdy** (§ 8 odst. 3 DSR), kdy správce daně vychází ze skutečného obsahu právního úkonu ve všech jeho souvislostech“, tím mimo jiné dalo najevo, že soukromoprávní neplatnost smlouvy nemá přímý dopad do oblasti veřejného práva, resp. do oblasti daňové. Odkázal též i na rozsudek NSS, který tento výklad podporuje: „Provádí-li (...) daňové právo autonomní klasifikaci daňových právních úkonů ink. soukromoprávních jednání vycházející v zásadě z ekonomické logiky (jak je tomu například v generální klauzuli v ust. § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů), **má mít i neplatný právní úkon plnohodnotné daňové právní úinky.**“<sup>16</sup>

Generální finanční ředitelství tak podporuje názor, který oponuje ustálené judikatuře i výkladu dopadu soukromoprávní neplatnosti smlouvy na oblasti veřejného práva.

### 2.3. Shrnutí

Před rokem 2012, kdy vstoupilo v účinnost několik novel vztahujících se k souhrnu (novela obchodního zákoníku, zákona o nemocenském pojištění apod.), se jak obecné soudy,

<sup>14</sup> Zákon o nemocenském pojištění (dále jen „zk. nem06“).

<sup>15</sup> 6 Ads 136/2012.

<sup>16</sup> 7 Afs 130/2009 ze dne 2. 12. 2010.

tak soudy ve správním soudnictví, sjednotily v jedné konstantní judikatu e a to sice, že **soub h funkce statutárního orgánu a zam stnance není možný, pokud je v pracovn právním vztahu vykonávána innost, kterou má vykonávat osoba jakožto statutární orgán**, p i emž do okruhu t chto inností spadá nejen zastupování spole nosti navenek, ale rovn ž p sobení uvnit spole nosti - obchodní vedení. Díky tomuto výkladu pak byly všechny pracovní smlouvy osob vykonávajících funkce statutárních orgán absolutn neplatné a to až do nového zákoníku práce z roku 2006, resp. do usnesení Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008<sup>17</sup>.

V této souvislosti je však t eba p ipomenout rozsudek NS 21 Cdo 11/98, ve kterém NS konstatoval, že *"sama okolnost, že nebyla platn uzav ena pracovní smlouva však ještě neznamená, že organizaci (zam stnavateli) nem že vzniknout povinnost pen žitého pln ní v i fyzické osob . Není-li totiž platn sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již za ala pro organizaci (zam stnavatele) s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. **faktický pracovní pom r**, tedy právní vztah, kde ob ma ú astník m vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce."*

P edchozí citaci uvádím nejen proto, že rozptyluje jakékoli obavy ohledn nutnosti vracet poskytnutou mzdu v p ípad konstatování neplatnosti pracovní smlouvy, ale také proto, že fakticita pracovn právního vztahu, a nikoli jeho formalistické pojetí, je pojem, s kterým by m lo operovat ve ejné právo.

Výše jsem rozebíral otázku ú asti na nemocenském pojišt ní a otázku da ovou. V prvním p ípad byl kladen d raz na formální aspekty, tj. platnost pracovní smlouvy, nehled na fakt, zda-li zde existoval i nikoli jakýkoli faktický pracovn právní vztah, o ekávání jeho ú astník a jejich dobrá víra, v p ípad druhém bylo naopak operováno s fakticitou vztahu a byla respektována zab hnutá praxe obchodních spole ností a jejich ekonomické pot eby vyv rající z obchodního prost edí, kterému tvrdý formalismus nikdy neprospíval.

### **3. Stav 2012 - 2014**

1. 1. 2012 vstoupilo v ú innost n kolik novel, které do zna né míry zm nily podmínky, dle kterých se m lo nahlížet na problematiku soub hu. Jednalo se p edevším o novelu obchodního zákoníku, zákona o nemocenském pojišt ní a zákona o daních z p íjm .

---

<sup>17</sup> Pl. ÚS 83/2009.

### 3.1. Soukromoprávní rovina

Novela obchodního zákoníku z k. . 351/2011 Sb. **výslovně v § 66d zakotvila možnost soubihu funkce statutárního orgánu a zaměstnance**<sup>18</sup>. Tímto krokem chtěl zákonodárce ukončit výklad soudů, který soubihu neumožňoval a který se čím dál více ukazoval být neudržitelným a pro praxi zbytečně formalistickým. Obchodní společnosti, s cílem zefektivnit svou správu, volaly po uvolnění podmínek pro soubihu jak v pracovním, tak obchodním právu, čemuž bylo ze strany zákonodárce vyhoveno nejprve novým zákoníkem práce<sup>19</sup>, poté výše uvedenou novelou obchodního zákoníku, která, jak již bylo napsáno, výslovně umožnila soubihu funkcí, čímž otevřela dveře nejen soubihu samotnému, tj. možnosti vykonávat činnost jednatele v pracovním právním vztahu, ale též usnadnila výklad soubihu, resp. jeho dopadu, v oblasti práva veřejného, tj. zejména pokud šlo o účast v systému sociálního, nemocenského a zdravotního pojištění.

#### 3.1.1. Odpovědnost za škodu statutárního orgánu v soubihu

Jednou z nejdůležitějších otázek soubihu je, **v jakém režimu bude posuzována odpovědnost za škodu statutárního orgánu**, který zároveň v soubihu vykonává činnosti, které náleží do oblasti tohoto orgánu, v pracovním právním vztahu, tj. zda-li bude odpovídat dle obchodního zákoníku i dle zákoníku práce. Odpovědí je - dle obou zmíněných režimů.

Jakožto zaměstnanec bude za své jednání standardně odpovídat dle zákoníku práce, přičemž zároveň bude za totéž jednání odpovídat jakožto statutární orgán z titulu nedodržení své povinnosti péče řádného hospodáře dle §66d odst. 2 obchodního zákoníku<sup>20</sup>. Jak totiž upozorují JUDr. Ing. Dana Trezziová a JUDr. Jaroslav Škubal v časopisu Práce a mzda, **"při delegaci obchodního vedení musí statutární orgán postupovat s péčí řádného hospodáře. To znamená, že jednatel(é) nebo členové představenstva musejí vždy dle okolností zvážit, zda osoba, na kterou hodlají obchodní vedení společnosti delegovat, má schopnosti, znalosti a zkušenosti pro jeho řádný výkon. Součástí péče řádného hospodáře je navíc i vhodná následná kontrola výkonu obchodního vedení ze strany pověřené osoby. (...) Pokud bude pověřen obchodním vedením vykonávaným v pracovním právním vztahu přímo jednatel nebo člen**

<sup>18</sup> „§66d Povinnosti obchodním vedením

(1) Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovním právním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být součástí statutárního orgánu společnosti nebo jeho členem."

<sup>19</sup> Zk. . 262/2006 Sb.

<sup>20</sup> "(2) Při pověřením 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 péčí řádného hospodáře."

*p edstavenstva (tedy v p ípad soub žného výkonu funkcí), domníváme se, že bude v p ípad ur itého pochybení pov ené osoby vždy možné zpochybnit, že byla následná kontrola ze strany jednatele nebo lena p edstavenstva (té samé osoby) ádná. Z tohoto d vodu tak m že být daný jednatel i len p edstavenstva prakticky odpov dný podle obchodního zákoníku za své vlastní jednání z titulu zam stnance – by z d vodu nedostate né kontroly, tedy porušení povinnosti jednat s pé í ádného hospodá e podle obchodního zákoníku."<sup>21</sup>*

### 3.2. Ve ejnoprávní rovina

Rovněž v oblasti ve ejného práva došlo ke zm nám, které korespondovaly s t mi, které zákonodárce u inil v oblasti práva soukromého. Soub h tak nejenže m l být pro p íst umožn n, což samo o sob m lo dopad i do ve ejného práva, drželi-li bychom se judikatury NSS z p edcházejících let, ale rovn ž m lo být do jisté míry **zrovnoprávn no postavení statutárního orgánu s postavením zam stnance**.

Novela zákona o nemocenském pojišt ní<sup>22</sup> za adila v §5 písm. a), bodu 16. a 18. do okruhu osob ú astných na nemocenském pojišt ní rovn ž jednatele a leny p edstavenstev, novela zákona o daních z p íjm srovnala doposud odlišné odvody na ve ejnoprávní pojišt ní a díky tomu rovn ž i výši základu dan . Další zm ny byly nap . i v novele zákona o sociálním pojišt ní.

### 3.3. Shrnutí

Od roku 2012 se situace ohledn soub hu funkce statutárního orgánu a zam stnance diametráln zm nila. Zásahu na tom m la p edevším zm na obchodního zákoníku, která **výslovn umož ovala výkon obchodního vedení v pracovn právním vztahu**, což vícemén legalisovalo stávající praxi, kdy bylo až do této doby snahou soub h využívat a zároveň minimalisovat rizika plynoucí z absence jeho podpory v zákon .

Tato zm na v soukromém právu, spolu s novelami výše uvedených právních p edpis v oblasti ve ejného práva, vedla zvlášt k **zapojení statutárních orgán do systému sociálního zabezpe ení**, což ve svém d sledku posílilo ochranu práv osob vykonávajících funkce v t chto orgánech.

---

<sup>21</sup> TREZZIOVÁ, Dana; ŠKUBAL, Jaroslav: *Soub h funkcí*. Práce a mzda. 2012, . 2012, . 1, 34 - 37. In: [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36392v46161p1-soubeh-funkci/>.

<sup>22</sup> Zk. nem06.

## 4. Současná situace

Od 1. 1. 2014 nabyla účinnosti rekonstrukce občanského zákoníku, která je nyní o NOZ a ZOK. V této souvislosti se znovu otevřela otázka souběhu funkcí statutárního orgánu a zastupitelstva, jelikož **nová úprava již neobsahuje žádnou paralelu dřívejšího § 66d. obchodního zákoníku**. Samotný tento fakt mnohé právníky vede k závěru, že souběh znovu není možný<sup>23</sup>, a mnohé obchodní korporace k nejistotě ohledně postavení jejich vrcholného managementu.

### 4.1. Absence povolení = zákaz?

Procházíme-li NOZ i ZOK, musíme mít na paměti, že se jedná o právní úpravu soukromého práva favorizující **právní ideje**. Přiklon k neformálnosti, dle názoru stran, ochranu dobré víry a samozřejmě v neposlední řadě na autonomii v právu. Tyto principy, duch nové úpravy, nejsou jen vedlejšími interpretačními nástroji, ke kterým se uchýlíme, když již nemáme žádnou jinou alternativu, ve skutečnosti jsou jejím základem, který musíme brát v potaz při výkladu nejen každého z nových paragrafů nové úpravy, ale, a se to možná zdá poněkud nezvyklé, rovněž při výkladu těch paragrafů, které v nové úpravě nenalezneme, resp. té materie, kterou se zákonodárce rozhodl ponechat neupravenou.

Jak správně poukazuje Bohumil Havel: "**Platí a platila ústavní zásada legální licence (co není zakázáno, je dovoleno)**".<sup>24</sup> I zde musíme pamatovat mimo jiné na § 2 odst. 2 NOZ, který říká, že "*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona (...)*". Samotná absence výslovného povolení souběhu tak neznamená nic jiného, než že se zákonodárce rozhodl tuto otázku ponechat na volném uvážení osob, při němž toto uvážení, resp. možnost upravit si vzájemné vztahy, je případně omezeno pouze kogentními ustanoveními NOZ i ZOK. Otázkou tedy je, existuje kogentní úprava v těchto případech, která by se dostávala do rozporu s možností souběhu funkcí statutárního orgánu a zastupitelstva?

---

<sup>23</sup> "Nová právní úprava účinná od 1. ledna 2014 bohužel **neobsahuje výslovnou úpravu souběhu funkcí**. Tím se právní úprava fakticky vrátí do období před 1. lednem 2012, kdy výslovná úprava souběhu funkcí také chyběla a nahrazovala ji proto judikatura. (...) V zájmu právní jistoty a předvídatelnosti se v současné době proto **kloníme k názoru, že souběh s účinností od 1. ledna 2014 nebudou přípustné**." (KRATOCHVÍLOVÁ, Eva; KIVÁNEK, Vladimír: *A opatření souběhu funkcí: Od 1. ledna znovu s nejistotou!*. In: [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.samak.cz/email/hotnews9.html>)

<sup>24</sup> HAVEL, Bohumil: 92537. *GLOSA O SVOBODĚ. CO SE STARÝMI SOUBĚHY? A JAK S NOVÝMI?*. [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>.

Jde-li o samotný výkon určitých činností statutárního orgánu v pracovním právním vztahu, nenalezneme žádnou úpravu, která by tuto možnost zapovídala. Ve své podstatě není ani zakázána možnost, aby smlouva o výkonu funkce byla uzavřena v režimu pracovního práva, samozřejmě s výhradami kogentních ustanovení, zvláště o odpovědnosti, povinnosti péče a řádného hospodáře apod.

Tím se dostávám k dalšímu možnému problému - **odpovědnosti statutárního orgánu**. Je evidentní, že ustanovení o odpovědnosti statutárního orgánu dle ZOK jsou kogentní a proto nelze omezit odpovědnost statutárního orgánu tím, že by byla jeho odpovědnost posuzována dle zákoníku práce. Jak jsem však již zmínil výše, statutární orgán v souběhu odpovídá jak dle zákoníku práce jakožto zaměstnanec, tak dle obchodního zákoníku, dnes NOZ a ZOK, jakožto statutární orgán. Povinnost jednat s péčí řádného hospodáře tak případným souběhem není nikterak omezena.

Poslední možnou pékážkou by byl zákaz delegovat určité činnosti, které by měl vykonávat statutární orgán, na jinou osobu, resp. umožnit jejich výkon v jiném režimu, než-li v režimu smlouvy o výkonu funkce. Takovýto zákaz by však nejen šel proti duchu nové úpravy, která dává osobám větší prostor pro úpravu vlastních práv a povinností, ale fakticky by výrazně omezila corporate governance<sup>25</sup>.

## 4.2. Co s dosavadními smlouvami?

Jednou z otázek je, jak se postavit k současným smlouvám, které byly uzavřeny za starého obchodního zákoníku, tj. před rekonstrukcí. Aniž bych jakkoli ustupoval od svého názoru, že souběh bude i nadále možný, musím konstatovat, že tato otázka s tím vůbec nesouvisí.

NOZ v § 3028 odst. 3 jasně praví, jak se k takovýmto smlouvám, potažmo k právům a povinnostem, máme postavit. **Právní poměry vzniklé před účinností rekonstrukce se řídí právními předpisy dosavadními**, ledaže by odporovaly kogentním ustanovením NOZ i ZOK, k čemuž jsem se však již vyjádřil výše.

---

<sup>25</sup> "Úprava dalšího vnitřního řízení správy není podle mého statusové povahy, protože jinak bychom kromě výše uvedené možnosti podstatu corporate governance. Je zde prostor pro autonomii v le. Nejsou tedy v regulaci § 3041 NOZ." (HAVEĽ, Bohumil: 92537. GLOSA O SVOBODĚ . CO SE STARÝMI SOUBĚHY? A JAK S NOVÝMI?. [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>.)

### 4.3. Shrnutí

Co je nutné si uvědomit v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva je fakt, že se jedná o úpravu na původních základech. Není jejím cílem upravit vše, ale naopak **upravit nutné minimum a zbytek ponechat na vládu stran**. Je pravdou, že otázka souběhu není nyní upravena, což však neznamená, že se vrátíme zpět před rok 2012, kdy upravena rovněž nebyla a judikatura souběhu neumožňovala. Je nutné si uvědomit, že došlo k velkému posunu jak v právu soukromém, tak v právu veřejném. Soudní orgány proto při interpretaci a aplikaci NOZ a ZOK nemohou opominout nejen principy, na kterých stojí tato úprava, ale rovněž evidentní úmysl zákonodárce souběhu umožnit, jak je patrné z předpisů upravujících nemocenské pojištění, zdravotní pojištění atp., které nebyly nikterak v souvislosti s rekonstrukcí upraveny směrem k zákazu souběhu.

## 5. Závěr

Souběh funkce statutárního orgánu a zaměstnance není důležitý jen z hlediska tradičního, kdy funkce manažerská, tj. funkce generálního ředitele apod., v obcích ve veřejnosti zvyšuje důležitost statutárního orgánu a jeho význam, ale též z důvodů efektivního řízení a správy obchodní korporace. Korporace vždy usilovaly o možnost souběhu využívat a nejinak tomu bylo, a je, u samotných osob ve funkcích statutárních orgánů.

Právní předpisy nikdy souběhu jako takový výslovně nezakazovaly, avšak soudní orgány již od začátku 90. let svou konstantní judikaturou vyslovovaly zamítavý postoj k této problematice. Opíraly se především o ustanovení zákoníku práce z roku 1965, později o zákoník práce z roku 1994, dle kterého nebyl výkon činností jednatele, potažmo statutárního orgánu, druhem práce a tudíž nemohl být vykonáván v pracovním právním vztahu. Nutno poznamenat, že judikatura jak obecných soudů, tak soudů ve správním soudnictví, v této otázce vykazovala až pozoruhodně vysokou jednotnost a konzistentnost. Nelze ani popřít, že vzhledem k tehdy platným a účinným právním předpisům, jak práva soukromého, tak práva veřejného, měl tento výklad svou vnitřní logiku a byl jedním z možných názorů, výklad dané problematiky.

Postupem času, v souvislosti s modernizací našeho právního řádu a jeho uvolňováním od formalismu a striktnosti minulých desetiletí, začalo být na souběhu nahlíženo poněkud odlišně. Nejen zákonodárce, ale rovněž soudní orgány<sup>26</sup>, uznaly, že **souběh je pro hospodářský život**

<sup>26</sup> Usnesení NSS 6 Ads 136/2012 ze dne 31. 7. 2013.

**obchodních korporací nezbytností.** Po roce 2012, kdy došlo k rozsáhlým změnám ve prospěch souběhu, se stal souběh funkce statutárního orgánu a zaměsnance běžným nejen de facto, ale rovněž i de iure.

Novou vlnu nejistoty přinesla až rekonstrukce soukromého práva. Otázky, jak to bude nadále se souběhem i co s dosavadními smlouvami, se v obchodních korporacích rozšířily jako epidemie a doposud nebyly dostatečně uspokojivě a především ve veřejné zodpovězení. Mnoho odborníků proto radí sázet na jistotu, jelikož se domnívají, že jsme se vrátili zpět před rok 2012, kdy je otázka souběhu iště v rukou soudních orgánů a záleží na nich, jestli je umožní nebo nikoli. Já si dovoluji s tímto postojem nesouhlasit.

Jak již bylo uvedeno výše, nesmíme zapomínat na zásadu legální licence, na změny, kterých bylo od roku 2012, resp. 2011, dosaženo a které nebyly jen jedním paragrafem v obchodním zákoníku. Tyto změny jsou celospolečenské a žádný soud je nemůže ignorovat.

Rozumím postojům, kterých obchodních korporací, které chtějí mít stoprocentní jistotu, že rozhodnou-li se i nadále pro souběh, nepostaví se k tomu soudy stejně, jako před rokem 2012. Nedokážu říct, jaké stanovisko zaujmou soudní orgány, jelikož doposud se žádný soudní orgán s touto otázkou vypořádávat dle nové úpravy nemusel, o čem jsem však bytostně přesvědčen je, že ten, kdo bude vycházet ze současně právní úpravy, její vnitřní logiky a principů, na kterých je celý náš právní řád postaven, nemůže dojít k jinému závěru, než že souběh funkcí statutárního orgánu a zaměsnance je možný.



## **Zdroje:**

### **Právní předpisy**

zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod,  
zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (ZP 65),  
zákon č. 74/1994 Sb., zákoník práce (ZP 94),  
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP),  
zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců (zk. nem56),  
zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (zk. nem06),  
zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (a jeho novela zk. č. 351/2011 Sb.),  
zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (NOZ),  
zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích (ZOK).

### **Judikatura**

#### Ústavní soud

Pl. ÚS 83/2009 ze dne 12. 3. 2008.

#### Nejvyšší soud

sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. 11. 1998,  
sp. zn. 21 Cdo 963/2002 ze dne 15. 1. 2003,  
sp. zn. 21 Cdo 737/2004 ze dne 17. 8. 2004.

#### Nejvyšší správní soud

sp. zn. 7 Afs 130/2009 ze dne 2. 12. 2010,  
sp. zn. 3 Ads 119/2010 ze dne 9. 12. 2010,  
sp. zn. 6 Ads 136/2012 ze dne 31. 7. 2013.

#### Vrchní soud v Praze

sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993.

### **Odkazy**

HAVEL, Bohumil: 92537. *GLOSA O SVOBODĚ. CO SE STARÝMI SOUBĚHY? A JAK S NOVÝMI?*. [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>,

KRATOCHVÍLOVÁ, Eva; KIVÁNEK, Vladimír: *A op t soub h funkcí: Od 1. ledna znovu s nejistotou!*. In: [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.samak.cz/email/hotnews9.html>,

TREZZIOVÁ, Dana; ŠKUBAL, Jaroslav: *Soub h funkcí*. *Práce a mzda*. 2012, ro . 2012, . 1, 34 - 37. In: [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36392v46161p1-soubeh-funkci/>.

### **Další**

Stanovisko Generálního finan ního editelství . 327 ze dne 23. 2. 2011.