

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

2014

VII. ročník SVO

Autor: Matej Komora

Konzultant: JUDr. Petr Šech, LL.M., Ph.D

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 ve veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne 12.4. 2014

.....
Matej Komora

Pod kováří:

Na tomto míst bych rád pod koval JUDr. Petru echovi, LL. M., Ph.D. za cenné rady a as,
který mi v noval jako konzultant mé práce.

Obsah

1. Úvod.....	6
2. Pojem soub hu a jeho historický vývoj	6
2.1. Pojem soub hu.....	6
2.2. Povolený soub h.....	7
2.3. Historický vývoj soub hu funkcí v eském právním ádu	8
3. Problematika soub hu funkcí v NOZ a ZOK	8
3.1. Pov ení obchodním vedením	9
3.2. Soub h funkce lena statutárního orgánu a pracovn právního vztahu.....	9
3.3. Subsidiární aplikace zákoníku práce na výkon funkce statutárního orgánu.....	13
3.4. P echodná ustanovení aneb jak naložit s existujícími soub hy.....	16
4. Záv r	17
5. Použitá literatura	19
ech, P. Statutární orgán, zam stnanec, nebo od každého trochu?, Právní rádce, 2009, . 2 . 19	

1. Úvod

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

2. Pojem soubihu a důvody jeho vzniku

2.1. Pojem soubihu

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

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

² Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník

orgánu jak na základ smlouvy pracovní tak i smlouvy o výkonu funkce.

2.2. Povolený soub h

Aby bylo možné pojem soub hu funkcí, nevysta íme si s pozitivní definicí, ale je nutné vymezit i p ípady kdy nejde o „pravý soub h“, ale jedná se o situace, kdy pracovní pom r a funkce statutárního orgánu m žou koexistovat vedle sebe. Je nutné zd raznit, že právní úprava nikdy nevyulu ovala možnost soub žného pracovního pom ru a funkce statutárního orgánu bez dalšího. Judikatura dovozovala neplatnost pracovní smlouvy pouze v p ípadech, kdy byla daná smlouva uzav ena s náplní práce odpovídající obsahem p sobnosti statutárního orgánu.³ Bezproblémová se jeví situace, kdy len statutárního orgánu vykonává pro spole nost nekvalifikovanou práci nebo práci odborného charakteru. V praxi je ale spíše b žné, že p ípadný soub žný pracovní pom r je uzavírán na pozice jako generální í výkonný editel a jedná se tedy o soub h zakázaný.⁴ V n kterých p ípadech se pak spole nosti pokoušely tento zákaz obejít tím, že byla s lenem statutárního orgánu uzav ena pracovní smlouva nap . na pozici technika, a koliv tato osoba danou funkci nevykonávala a jejím ú elem byla pouze úhrada p ísp vk do sociálního a d chodového pojišt ní, taková smlouva však byla následn shledána neplatnou.⁵

Objevují se názory, že je možné uzav ít platnou pracovní smlouvu na manažerskou pozici v soub hu se smlouvu o výkonu funkce. V takovém p ípad je však nezbytné, aby tam, kde len statutárního orgánu vykonává n kterou z vedoucích funkcí ve spole nosti na základ pracovn právního vztahu, vnit ní p edpisy spole nosti jednozna n vymezily, které innosti pat í do obchodního vedení spole nosti a které vykonává vedoucí zam stanec v pracovn právním vztahu.⁶ Jak poukazuje ech „není snadné definovat, kde kon í hranice obchodního vedení, resp. nep enositelného základu tohoto vedení, [tedy i nápl funkce (lena) statutárního orgánu] a kde již za íná prostor pro p ípadný soub žný pracovn právní pom r,

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

⁴ Lze si p edstavit situace kdy tomu tak nebude nap . když dlouholetý zam stanec vykonávající technickou nebo jinou odbornou pozici bude jm nován lenem statutárního orgánu, jak je patrné tyto p ípady budou pouze marginální.

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

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

*když immanentní součástí obou inností je výkon údicí p sobnosti.*⁷ Proto je tato situace v praxi použitelná jen omezen , jelikož p ináší zna nou míru nejistoty.

2.3. D vody vzniku soub hu funkcí

P ípady soub hu funkcí se objevili bezprost edn po revoluci, když první soudní rozhodnutí jsou již z první poloviny 90. let. Primárním d vodem vzniku soub hu funkcí byla úprava da ového práva a práva sociálního zabezpečení. Ta stanovila, že nemocenské pojištění jednatelů v společnosti s ru ením omezeným není da ov uznatelný nákladem a muselo být tedy hrazeno ze zisku společnosti. Situace len p edstavenstva byla ještě pal iv jší, když da ov uznatelným nákladem nebyla jak odměna lena p edstavenstva, tak ani pojistné vyplacené na sociální, zdravotní, d chodové a nemocenské pojištění. Tyto d vody už dnes nebudou nejspíš velmi aktuální vzhledem k tomu, že již od roku 2012 jsou lenové statutárních orgán ů astníky sociálního a d chodového pojištění, a tedy mají v tomto ohledu postavení podobné zam stnanc m. Za stávajícího stavu, tak z stávají výhody jen v p ízniv jší úprav zákoníku práce na základ , které se p íznívá například omezená možnost d vod ukon ení pracovního pom ru, nárok na doloženou nebo omezení délky pracovní doby.

3. Problematika soub hu funkcí v NOZ a ZOK

Prolomení p edcházející judikaturní praxe p ínesla až novela obchodního zákoníku, která mimo jiné p ídala do obchodního zákoníku ustanovení § 66d. Toto ustanovení stanovilo, že statutární orgán společnosti m že pov ít obchodním vedením zcela nebo z ástí jiného a výslovn uvád lo i to, že tyto innosti m ůžou být vykonávány zam stnancem společnosti, který je sou asn lenem statutárního orgánu. Zákon o korporacích nep ejímá právní úpravu, která byla obsažena v ustanovení § 66d ObchZ a tím vyvstává otázka, jestli se uplatní stav p ed novelou obchodního zákoníku . 315/2011 Sb. nebo se bude pokračovat v akceptaci soub hu funkcí tímto ustavením zavedenou. Pro posouzení této otázky je nutné si problém rozd lit na n kolik díl ích otázek

⁷ ech, P. Statutární orgán, zam stnanec, nebo od každého trochu?, Právní rádce, 2009, . 2 s. 23

3.1. Povolení obchodním vedením

První z nich je otázka povolení obchodním vedením. Jako vhodné se jeví zaít u nesporného tedy, že i před účinností ustanovení § 66d ObchZ nebylo zakázáno, aby statutární orgán rozdělil obchodní vedení mezi členy statutárního orgánu nebo jím pověřil jinou osobu například zaměstnance.⁸ Právní úprava po rekonstrukci tento závěr o přípustnosti povolení obchodním vedením přijímá také, a to výslovně v novém občanském zákoníku v rámci obecných ustanovení o právnických osobách, které jsou aplikovatelné i na obchodní korporace. Ustanovením, které *ex lege* upravuje delegaci obchodního vedení je § 156 NOZ, které stanoví, že kolektivní orgán nerozhoduje ve zboru, je-li působnost jednotlivých členů orgánu rozdělena podle určitých oborů. Na základě tohoto ustanovení je tedy možné učinit závěr, že lze pověřit některého člena obchodním vedením nebo jeho částí. S přihlédnutím k výše uvedené argumentaci lze dojít k závěru, že i v režimu zákona o korporacích lze pověřit výkonem obchodního vedení některého z členů statutárního orgánu obchodní korporace nebo vedoucího zaměstnance.

3.2. Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního právního vztahu

Odpověď na tuto otázku nebude tak jednoduchá, protože ani názor v odborné veřejnosti není jednoznačný, dokonce je mnohdy zcela protichůdný.⁹ Za neme proto u nesporného a následně se pokusíme podrobit ustanovení nové úpravy podrobnější analýze. Jak již bylo řečeno dříve, zákon o korporacích neprevzal ustanovení § 66d ObchZ, který prolamoval zákaz souběhu funkcí, jenž předtím dovodila soudní praxe a doktrína. Povodní

⁸ Srov. rozsudek NS ze dne 27. února 2007, sp.zn. 29 Odo 1108/2005 ve kterém Nejvyšší soud vyjádřil názor, že: „(l)ze souhlasit s tím, že rozhodnutí o tom, zda společnost uhradí dluh, může být, ve vazbě na konkrétní okolnosti případu (například na majetkovou situaci společnosti, případnou spornou povahu dluhu, i na význam placené částky pro společnost), součástí obchodního vedení společnosti. Může však také jít pouze o rozhodnutí, které podle své povahy patří do působnosti svěřené (společenskou smlouvou, stanovami i vnitřními předpisy) některému z jednatele i dokonce do působnosti některého zaměstnance společnosti. Jistě by například nebylo možné učinit závěr, že v každé obchodní společnosti (tedy například i společnosti s tisíci zaměstnanci a miliardovým obrátem) musí o zaplacení každého dluhu rozhodovat v rámci obchodního vedení statutární orgán.“

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

návrh zákona o korporacích obsahoval ustanovení obdobné jako § 66d ObchZ.¹⁰ V průběhu legislativního procesu však došlo k jeho vypuštění na půdě Ústavního právního výboru.¹¹

Nahlédneme-li do platného a účinného znění zákona o korporacích zmínku o souběhu funkcí statutárního orgánu a pracovního právního vztahu můžeme najít v ustanovení § 61 odst. 3 ZOK, který stanoví, že určení mzdy zaměstnanci, který je součástí členem statutárního orgánu nebo osob jemu blízkých, podléhá souhlasu orgánu schvalujícího smlouvu o výkonu funkce (v tšinou tedy valné hromady)¹². Některí autoři interpretují toto ustanovení tak, že zákonodárce předpokládá možnost vykonávat obchodní vedení vyplývající z funkce člena statutárního orgánu v souběžném pracovním poměru, do kterého jsou pak tato práva a povinnosti přenesena.¹³ S tímto závěrem dle mého soudu nelze souhlasit. Toto ustanovení adresuje pouze případy „povoleného souběhu“ a jeho účelem je kontrola odmítnutí statutárních orgánů, ze strany společnosti v těchto případech.

Dalším z důvodů pro část odborné veřejnosti argumentuje pro možnost souběhu i po 1. lednu 2014 je fakt, že takový souběh není výslovně zakázán a platí tedy princip „co není zakázáno“.¹⁴ Zde je nutné poukázat na fakt, že tato zásada na rozdíl od nového obchodního zákoníku, který vymezuje, které ustanovení jsou kogentní, zákon o korporacích tak není a pro identifikaci kogentních ustanovení je tedy nutné vycházet ze smyslu a účelu úpravy. I když v textu zákona jistě zákaz povolení obchodním v rámci souběžného pracovního vztahu nenalezneme, taková argumentace nereflektuje kogentnost norem vymezujících obsah vztahů vyplývajících z funkce člena orgánu společnosti. Otázkou ani tak není to, jakým právním režimem se bude řídit vztah mezi členem orgánu a korporací (viz dále), ale to, že zvolením člena statutárního orgánu je založen smluvní vztah, ke kterému by se měl následně v rámci uvažovaného souběhu přidat další vztah na základě pracovní smlouvy, avšak mimo standardní

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

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

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

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

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

korporativní režim, jehož vznik by nepodléhal souhlasu valné hromady, přičemž by jeho obsahem mohlo být i obchodní vedení. Vylenění části povinností z obsahu funkce člena orgánu do jiného (pracovní právního) vztahu by bylo nicméně možné v případě, že by šlo o určitá práva a povinnosti z obsahu výkonu funkce člena orgánu vyloučit.

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

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

V kontextu zákona o obchodních korporacích lze uvést, že zatímco ustanovení § 66d ObchZ nebylo do zákona obchodních korporací převzato, doba ustanovení § 194 odst.5 ObchZ zůstala zachována. Z ustanovení § 53 odst. 2 ZOK totiž uvádí, že k právnímu jednání obchodní korporace omezujícím odpovědnost člena orgánu se nepřihlíží (jedná se o zdánlivé

jednání). Jelikož zákon obdobu § 66d ObchZ neobsahuje¹⁵, pak právní jednání zakládající vznik souběžného pracovního právního vztahu – s omezenou odpovědností zaměstnavatele – viz § 257 odst. 2 ZP s velkou pravděpodobností představuje právní jednání, které odpovědnost lena orgánu obchodní korporace omezuje. Pracovní smlouva by mohla tudíž být prohlášena zdánlivým právním jednáním ve smyslu § 53 odst. 2 ZOK.

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

Nastíněnému závěru o nepřipustnosti souběhu pracovních vztahů, jejichž obsahem je vedení a funkce statutárního orgánu obchodní korporace, dále nasvědčuje i znění ustanovení § 156 odst. 2 NOZ, které stanoví, že je-li přisobnost jednotlivých členů orgánu rozdělena podle určitých oborů, tak se neaplikuje ustanovení o kolektivním hlasování, přičemž takové rozdělení z citovaného ustanovení vyplývá, že lze rozlišit mezi jednotlivé členy orgánu jeho přisobnost. Jinými slovy, část přisobnosti příslušného orgánu společnosti lze přenést jen na jeho určitého člena a to právě jen jako členovi jeho orgánu. Z důvodu § 156 odst. 2 NOZ pak rozhodně nelze dovozovat, že takto svěřenou přisobnost by mohl člen orgánu právnické osoby vykonávat mimo svou funkci v jiném právním vztahu, dokonce naopak.

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

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

3.3. Subsidiární aplikace zákoníku práce na výkon funkce statutárního orgánu

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

Zákon o obchodních korporacích předně nevyžaduje, aby vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací se vždy subsidiárně řídil občanským zákoníkem. Nebylo totiž převzato omezení, které plynulo v předchozí úpravě z ustanovení § 261 odst. 3 písm. f) ObchZ¹⁶, podle něhož se se vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo jiným orgánem nebo jeho členem, vždy řídí obchodním zákoníkem (jedná se tedy o ustanovení kogentní povahy). Z uvedeného důvodu se nabízí otázka, zda se lze smlouvou o výkonu funkce odchýlit od režimu občanského zákoníku a podřadit ji zákoníku práce v rozsahu, v jakém neodporuje donucovacím ustanovením zákona o obchodních korporacích. Autor dochází k závěru, že zákon o obchodních korporacích takovému postupu nebrání a tento závěr, jak se zdá, považuje i odborné veřejnosti.¹⁷

Otázkou nicméně zůstává, zda výkon funkce člena orgánu obchodní korporace v pracovním právním vztahu nevyklouká ze zákoníku práce. Z ustanovení § 1 ZP plyne, že takový postup by byl možný, pokud by výkon člena orgánu obchodní korporace měl charakter závislé práce. Podle znění §2 odst. 1 je závislou prací taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji vykonává pro zaměstnavatele osobně. V uvedeném

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

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

souvislosti není pochybnosti o tom, že lze funkci statutárního orgánu vykonávat v pracovně právním vztahu, například pokud jde o editel státního podniku.¹⁸ Až dosud nebylo možné u obchodních korporací a družstev vykonávat funkci statutárního orgánu v pracovně právním poměru z důvodu, že § 261. Dost. 3 tento vztah označoval za absolutní obchod, tedy že tento zákaz nevyplýval ze zákoníku práce.

Tento závěr ostatně podporuje také postoj Soudního dvora EU, který se zabýval problematikou aplikace pracovně právní ochrany na výkon funkce statutárního orgánu ve věci *Dita Danosa proti LKB Lizings SIA*¹⁹. V daném případě paní Danosa vykonávala funkci členky statutárního orgánu ve společnosti LKB Lizings SIA. Funkce byla podle dle případu vykonávána na základě mandátní smlouvy. Následně valná hromada společnosti odvolala paní Danosa z funkce. Toto odvolání vyústilo ve spor, ve kterém se odvolaná členka statutárního orgánu domáhala prohlášení neplatnosti jejího odvolání z důvodu nerespektování ustanovení lotyšského zákoníku práce o zákazu výpovědi zaměstnankyním, protože v době jejího odvolání již byla v jedenáctém týdnu těhotenství. V řízení před lotyšským soudem namítala, že ve smyslu práva unie má být považována za zaměstnankyni a odkazovala na zákaz výpovědi v článku 10 směrnice 92/85.²⁰ Odvolací soud předložil následující problémy otázku Soudnímu dvoru EU: i) „*Má být členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, která vykonává činnost pro tuto společnost, považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85.*“²¹; (2.) „*Musí být článek 10 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, (...) která umožňuje odvolat členku statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, a zejména bez ohledu na těhotenství dotyčné osoby.*“²¹ K první otázce soud uvedl, že na členku statutárního orgánu je nutno nahlížet, tak, že má postavení zaměstnankyně ve smyslu směrnice 92/85 pokud činnost vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu společnosti a pobírá za to odměnu. Ve druhé otázce pak vyslovil soudní dvůr závěr, že článek 10 směrnice 92/85 musí být vykládán, tak, že brání odvolání členky statutárního orgánu společnosti v případě, že spadá do pojmu těhotné zaměstnankyně ve smyslu směrnice 92/85, pokud by odvolání bylo založeno hlavně na těhotenství dané zaměstnankyně. Tento rozsudek sám o sobě určitě neznámá, že by na jeho základě bylo možné dojít k závěru, že výkon funkce členky orgánu obchodní korporace je možné považovat

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

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

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

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

za subsidiární aplikaci aplikací zákoníku práce. Avšak postoj Soudního dvora EU o tom, že je možná extenze pracovn právní ochrany do primárn obchodn právního vztahu, jakým výkon funkce statutárního orgánu obchodní korporace je, lze hodnotit jako argument sv d ící o tom, že podp rná aplikace zákoníku práce na výkon funkce statutárního orgánu po rekodifikaci možná je.

Proti této možnosti naopak m že být argumentováno zn ním ustanovení § 73 odst. 3 ZP, který dovoluje odvolat z pracovního místa jen osoby, které jsou v p ímé ídící p sobnosti statutárního orgánu. Interpretací tohoto ustanovení se pak dovozuje, že zákoník práce nedovoluje odvolat z pracovního místa lena statutárního orgánu obchodní korporace, a to z toho dvodu, že zákoník práce na vztahy mezi lenem statutárního orgánu a spole nosti aplikovat nelze. Tento záv r pravd podobn nemá oporu v nové úprav , jelikož nereflektuje fakt, že z ustanovení § 59 odst. 1 ZOK plyne, že smlouvou o výkonu funkce se nelze odchýlit toliko od kogentních ustanovení zákona o korporacích. Z toho se následn dá dovodit záv r, že i zákoník práce by se m l aplikovat na vztah mezi lenem statutárního orgánu a obchodní korporací v rozsahu, v jakém by nebyl v rozporu s kogentními ustanoveními zákona o obchodních korporacích. Máme-li se pokusit alespo o demonstrativní vý et, šlo by zajisté o otázky náhrady zp sobené újmy, odm ování a p ípadn též vzniku a zániku funkce lena statutárního orgánu.²² Jedinou podmínkou aplikovatelnosti zákoníku práce by pak bylo konstruování vztahu mezi lenem orgánu a obchodní korporace tak, aby odpovídal znak m závislé práce dle ustanovení § 2 odst. 1 ZP.

Je-li možné si zvolit, zda funkce lena orgánu bude vykonávána v ob anskoprávním vztahu nebo ve vztahu pracovn právním, lze to považovat za argument proti možnosti rozd lit práva a povinnosti vyplývající z funkce statutárního orgánu obchodní korporace do dvou r zných právních vztah , nebo pro to pak není žádný v cný ani logický d vod. Pro druhý vztah by pak chybla kauza, jež je požadavkem pro vznik závazku dle ustanovení § 1791 NOZ.

²² Srov. ech P. Soub hy funkcí zp t do neznáma s.27

3.4. P echodná ustanovení aneb jak naložit s existujícími soub hy

Argumentem pro možnost pokračovat v praxi povolených soub h na základ ustanovení § 66d ObchZ by mohla být skute nost, že zákon o obchodních korporacích neobsahuje žádné p echodné ustanovení, které by stanovilo termín, do kdy jsou dot ené osoby povinny p izp sobit se novému režimu. Podle základního p echodného ustanovení obsaženého v ustanovení § 775 ZOK se tímto zákonem ídí práva a povinnosti vzniklé ode dne jeho ú innosti. Akceptujeme-li záv r, že v nové úprav není soub h funkce lena statutárního orgánu obchodní spole nosti a pracovn právního vztahu, jehož obsahem je i obchodní vedení povolen, pak toto ustanovení je možno interpretovat pouze tak, že nabití ú innosti zákona o korporacích nové soub hy vznikát nemohou. Nevy ešena pak i nadále z stává otázka, co se soub hy vzniklými na základ ustanovení § 66d ObchZ, tedy p ed nabitím ú innosti zákona o obchodních korporacích. V p ípad , že by se aplikovala již zmi ovaná ustanovení § 775 ZOK, došli bychom k záv ru, že soub hy vzniklé p ed 1.1.2014 mohou existovat i nadále.

Takový výklad se však nejev í jako nejš astn jší. D sledkem by byla situace, kdy by v rámci p edstavenstva jedné akciové spole nosti existoval duální režim. Jeden pro leny p edstavenstva jmenovaných p ed nabitím ú innosti zákona o obchodních korporacích, kterým by soub žný pracovní pom r byl umožn n, zatímco druhé skupin len p edstavenstva by takový soub h umožn n nebyl z dvodu vzniku jejich funkce po 1.1. 2014. Tento výklad se protojev í z logiky vci jako neudržitelný. Dalším argumentem proti akceptaci „dobíhajících“ soub h dle ustanovení § 66d je to, že v situacích kde si zákonodárce p ál zachovat p edcházející úpravu, u inil tak zvláštním p echodným ustanovením.²³

Pro pozitivní odpov na otázku co se soub hy vzniklými ješt za platnosti obchodního zákoníku musíme tedy pátrat dál. Jednou z nich je, že se na výkon funkce lena statutárního orgánu, u kterého vznikl soub h dle výjimky ustavení § 66d ObchZ použije obecné p echodné ustanovení ob anského zákoníku pro právnické osoby, tedy ustanovení §

²³ Tak tomu u inil nap . v p ípad posuzování lh t a dob, které za ali b žet p ed nabitím ú innosti zákona o korporacích (§ 778 ZOK) nebo po tu len družstva (§ 781 ZOK)

3041 odst. 1 NOZ.²⁴ Toto ustanovení říká, že právní povaha právnických osob upravených tímto zákonem se řídí ustanoveními tohoto zákona ode dne jeho účinnosti. To by znamenalo, že veškeré plnění z pracovní smlouvy se členem statutárního orgánu jsou od počátku tohoto roku plněním nedovoleným. I v tomto případě by musel daný člen statutárního orgánu nadále vykonávat v plném rozsahu všechny povinnosti, ale náležela by mu odměna (byla-li platně sjednána) pouze ze smlouvy o výkonu funkce.

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

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

4. Závěr

Nová soukromoprávní úprava dostala s účinností rekonstrukce rozsáhlých změn, přičemž je imanentní součástí změn tohoto rozsahu, že přinesou sebou jistou dávku právní nejistoty. Proto si tato práce kladla za cíl nabídnout interpretaci otázky možnosti souběhu funkcí člena statutárního orgánu a pracovního poměru. V tomto směru dospěl autor k závěru, že tento souběh nadále možný není, a to zejména s ohledem na kogentnost ustanovení vymezujících obsah vztahů vyplývajících z funkce člena orgánu společnosti a také pro nedostatek kauzy

²⁴ Zhodnotil Pech P., Souběh funkcí zpět do neznáma s. 23

závazku paralelní pracovní smlouvy. V otázce výkonu funkce statutárního orgánu na základě smlouvy o výkonu funkce podle zákoníku práce, zastává autor názor, že tuto možnost zákonná úprava umožňuje. V neposlední řadě autor analyzuje otázku soubojů vzniklých za účinnosti obchodního zákoníku, který pozbyl účinnosti koncem minulého roku. Práce nepředkládá jednoznačný závěr v této otázce, ale poskytuje argumentaci pro obě z relevantních možností. To, která z možností převáží, rozhodne v konečné instanci až soudní praxe.

5. Použitá literatura

Diدي, J., Lasák, J. Právo kapitálových obchodních společností. Pohled judikatury s komentárem. 1. díl, Praha : Linde, 2010

ech, P., Souběh funkcí zpět do neznáma, Právní rádce, 2013, . 10

ech, P. Statutární orgán, zámětanec, nebo od každého trochu?, Právní rádce, 2009, . 2

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

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

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

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

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

Judikatura:

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

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 963/2002 ze dne 15. ledna 2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 737/2004 ze dne 17. srpna 2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 801/2005 ze dne 30. srpna 2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 2379/2010 ze dne 26. října 2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2093/2006 ze dne 30. května 2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 550/2006 ze dne 6. března 2007

Rozhodnutí Vrchního soudu sp. zn. 6 Cmo 108/92 ze dne 21. dubna 1993

Další judikatura:

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

Další zdroje:

Viz sn movní tisk . 363/0 dostpný na

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

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