

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

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

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

2014

Autor: Dominik Vítek

VII. ročník SVOČ

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

Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce

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

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

V Praze dne 15. dubna 2014

.....

Dominik Vítek

Poděkování

Na tomto místě bych tímto rád poděkoval JUDr. Petru Čechovi, LL. M., Ph. D. za jeho čas a cenné rady, které mi jako konzultant této práce, ale i jako vyučující na seminářích obchodního práva, věnoval.

Abstrakt

Práce pojednává o změně pohledu na přípustnost souběžných pracovněprávních smluv a smluv o výkonu funkce pro členy statutárních orgánů společností po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích. Práce se mj. zabývá delegací obchodního vedení, za jakých podmínek k němu může dojít a jaké důsledky přináší z pohledu odpovědnosti jednatelů a členů představenstva obchodních společností. Práce dochází k závěru, že souběhy jako takové nadále přípustné nebudou a v závěru se tak zabývá, co se stane s dosud uzavřenými pracovními smlouvami, které byly v režimu let 2012 – 2013 považovány za legální.

Abstract

This paper deals with the change of the attitude to the parallel employment and mandates contract for the members of boards after the new Czech Civil Code and the new Business Corporations Act came into force. The paper among others deals with the possibility of delegation of business executives; under which conditions it is possible and which consequences it causes from the point of view of the management board and their liability. The article concludes that such a confluence of these contracts is in the Czech legal system unacceptable. Therefore, in conclusion it occupies with what happens to the employments contracts which were made during the years of 2012 – 2013 when the confluence was legally enabled.

Obsah

1. Úvod	6
2. Historický diskurs	6
2. 1. Judikatura Vrchního a Nejvyššího soudu	6
2. 2. Nejvyšší správní soud a panická reakce zákonodárce	7
3. Postavení statutárního orgánu	8
3. 1. Smlouva o výkonu funkce	9
3. 1. 1. Vznik a zánik funkce	10
3. 1. 2. Mzda vs. odměna ze smlouvy o výkonu funkce	10
3. 1. 3. Odpovědnost	11
3. 1. 4. Pracovní poměr	11
3. 2. Obchodní vedení	12
3. 2. 1. Horizontální delegace obchodního vedení	13
3. 2. 2. Jiná delegace působnosti a odpovědnost za ni	14
3. 3. Právní jednání za podnikatele	15
4. Další důvody uzavírání souběžných poměrů	16
4. 1. Daňově uznatelné náklady společnosti a pojištění členů	17
4. 2. Specializované či podpůrné činnosti	17
5. Co se stane se starými souběžnými smlouvami?	19
5. 1. Zneplatnění pracovních smluv	19
6. Závěr	20
Seznam použitých zkratk	21
Seznam použitých zdrojů	22

1. Úvod

Souběh funkce statutárního orgánu a jeho současného zaměstnaneckého poměru k jedné společnosti je tématem, které je již od 90. let hybatelem českého právního prostředí, zejména pak právních teoretiků. Judikatura Nejvyššího soudu České republiky se stala poměrně ustálenou, avšak díky neustálým pokusům ze strany korporací a jejich statutárních orgánů poměrně kazuistickou. Jako zlomové se ukázalo rozhodnutí Nejvyššího správního soudu z roku 2010, které vyvolalo neobvyklý povyk. Řešení zákonodárce z roku 2011 se mohlo jevit již jako konečné, ale rekonstrukce přinesla opět nové otázky.¹ Jsou souběhy po 1. ledna 2014 legální, nebo se jejich uživatelé opět pohybují za hranou zákona? Změní se nějak pohled díky odlišnému pojetí zastoupení společnosti ze strany statutárního orgánu? Co se stane se souběžnými smlouvami uzavřenými mezi 1. lednem 2012 a 31. prosincem 2013? Tato práce si klade za cíl ukázat především významné aspekty souběhu funkcí, jeho výhody i nevýhody a pokusit se nastínit hranici přípustnosti.

2. Historický diskurs

2. 1. Judikatura Vrchního a Nejvyššího soudu

Otázka přípustnosti souběhu funkcí se ukázala jako aktuální již před nabytím účinnosti obchodního zákoníku. I za stálé platnosti jeho socialistického předchůdce, zákona č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník (ve znění pozdějších předpisů), se soudy musely začít vypořádávat s přípustností souběhů funkcí člena statutárního orgánu a zaměstnaneckého poměru. První významný závěr přinesl Vrchní soud v Praze který rozhodl, že *činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem.*² Nicméně, stejně jako tomu následně bylo i u většiny dalších rozhodnutí, VS zde neposuzoval přípustnost souběhu z pohledu hospodářského zákoníku, ale z pohledu zákoníku práce, tehdy platného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

V prvním případě, který se dostal až k Nejvyššímu soudu, se jednalo o posouzení z hlediska pracovního práva, jak ostatně dokládá skutečnost, že tento případ rozhodoval senát č. 21, tj. pracovní senát NS. Nejvyšší soud judikoval, že *funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení zákoníku práce a vznik a zánik tohoto právního*

¹ Blíže k vývoji v bodě 2 této práce.

² Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92.

vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku a obsahem společenské smlouvy.³ Nejvyšší soud tak potvrdil předchozí judikaturu soudu vrchního, ovšem i nadále akcentoval, že *skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustavena statutárním orgánem společnosti (jednatelem), sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgán.*⁴ NS tedy již v tomto rozsudku připouští možnost, aby jedna fyzická osoba byla ve vztahu k jedné společnosti statutárem a zaměstnanec zároveň; zaměstnanecký poměr ovšem nesmí být uzavřen právě na výkon činnosti statutára. Tento rozsudek vedl k pokusům praxe, která začala testovat hranice přípustnosti a vedlo tak k poměrně silné kazuistice v této oblasti.⁵

2. 2. Nejvyšší správní soud a panická reakce zákonodárce

I přes konstantní judikaturu Nejvyššího soudu se zdálo, že v praxi si společnosti, a především pak členové jejich statutárních orgánů, hlavu příliš nelámou. Stojaté vody rozčeřil až Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku sp. zn. 3 Ads 119/2010. I přestože pouze odkázal na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, situace se zdála být odlišná. Nezákoný souběh funkcí najednou někoho stál peníze, když NSS dovodil, že jednatel nemůže být zároveň ředitelem téže společnosti, pakliže se rozsah těchto činností překrývá. Jelikož byl v tomto případě souběh označen jako nepřipustný, na pozici ředitele nemohl jednateli vzniknout pracovní poměr a nebyl tak účasten na nemocenském pojištění. NSS vedle toho shrnul, že *byť je nyní souzená věc projednávána v odlišném režimu, tj. ve správním soudnictví, neshledal NSS důvodu pro to, aby se od dovolávané judikatury jakkoli odchýlil.*⁶ Nejvyšší správní soud tak tímto rozhodnutím přenesl do té doby pouze obchodně, resp. pracovně, právní problematiky i do oblasti práva veřejného.

Ačkoliv se, jak již bylo řečeno výše, jednalo o pouhé zopakování a akcentování dosavadní judikatury Nejvyššího soudu, praxe byla v šoku. Opakovaně vyslovený zákaz souběhů se najednou ze vzdálené říše teoretiků stal až příliš hmotným, najednou člen statutárního orgánu musel zaplatit peníze a byl v ohrožení i jeho důchod. Nastalou situaci se rozhodl vyřešit

³ Rozhodnutí NS ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Odo 11/98.

⁴ Tamtéž.

⁵ Důvod byl prostý, Vrchní ani Nejvyšší soud nikdy zcela nevyloučily možnost existence zaměstnaneckého poměru k téže společnosti. Jednatelé i členové představenstva si tak velice často začali uzavírat „paralelní“ pracovní smlouvy např. i na pozici generálního ředitele (k tomu např. rozsudek NS ze dne 28. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2642/2003).

⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 3Ads 119/2010-58

zákonodárce novelou Obchodního zákoníku.⁷ Ustanovení § 66d explicitně umožnilo delegaci obchodního vedení i na členy statutárního orgánu společnosti. Zákonodárce tím ovšem do určité míry popřel sám sebe, když toto umožnil, povolil tím totiž možnost vzniku a především pak plnění ze dvou závazků, avšak na základě pouze jednoho právního titulu. Vedle přijetí této novely došlo i k novelizaci předpisů práva veřejného, které měly zajistit rovnocenné postavení zaměstnanců z hlediska daňového, stejně jako z hlediska sociálního pojištění.⁸

Ustanovení § 66d se neobjevilo nijak náhodně. Toto ustanovení se mělo stát součástí nového zákona o obchodních korporacích, jelikož právě z jeho návrhů bylo použito.⁹ Nicméně samotný zákon o obchodních korporacích již podobné ustanovení nepřejímá. Ačkoliv se objevují hlasy, že se na této úpravě nic nemění a díky zásadě legální licence je i nadále možné interpretovat možnost souběhu dle § 66d obchodního zákoníku¹⁰, je tato konstrukce pravděpodobně nesprávná¹¹, jak bude ostatně ukázáno i dále v této práci.

3. Postavení statutárního orgánu

S problematikou souběhu funkcí samozřejmě úzce souvisí postavení statutárního orgánu v rámci obchodní korporace. Kompetence statutárního orgánu lze i nadále rozčlenit do třech oblastí. Jsou jimi jednání jménem společnosti (resp. za společnost) vůči třetím osobám a činění právního jednání vůči nim, obchodní vedení a další působnosti (např. svolávání valné hromady)¹².

Jak již bylo nastíněno v úvodu, je důležité si uvědomit, že se nové pojetí právnických osob se odvrací od teorie reality a staví jejich konstrukci na teorii fikce.¹³ Tato teorie vychází z toho, že právnické osoby nově nemají svéprávnost, což znamená, že nemohou mít ani žádnou vůli. Osoba oprávněná jednat jménem společnosti tedy nemůže projevovat vůli této společnosti,

⁷ Zákon č. 351/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁸ Jednalo se o zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. K těmto aspektům blíže v kapitole č. 4. 1. této práce.

⁹ Nejdříve se jednalo o § 77 odst. 1 tohoto návrhu, po zapracování změn o ustanovení § 66 odst. 1. K tomu blíže RADA Ivan, Souběh znovu a jinak, Právní rádce, 2009, č. 6, s. 4 – 15.

¹⁰ Např. HAVEL Bohumil, Společnost s ručením omezeným na úsvitu rekodifikace, Obchodněprávní revue, 2011, č. 12, str. 351 – 355.

¹¹ K tomu např. ČECH Petr, Souběhy funkcí zpět do neznáma, Právní rádce, 2013, č. 10, str. 28 a 29.

¹² K tomu např. rozhodnutí NS ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002.

¹³ Jak plyne z § 20 NOZ „Právnická osoba je útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost.“

ale musí jednat za ni; je jejím zástupcem. Jak vyplývá z § 436 NOZ, *kdo je oprávněn právně jednat jménem jiného, je jeho zástupcem.* § 164 NOZ dále stanoví, že *člen statutárního orgánu může právnickou osobu zastupovat ve všech záležitostech.*¹⁴ Tím je vymezeno oprávnění statutárního orgánu jednat zas společnost ve vztahu k třetím osobám a činit tak za ni veškeré právní jednání.

3. 1. Smlouva o výkonu funkce

Vztah člena statutárního orgánu a korporace se řídí ustanovením občanského zákoníku o příkazu (§ 2430 an.), ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, případně přímo ze zákona neplyne něco jiného.¹⁵ Tento vztah tedy není nadále vztahem čistě obchodním, ale nově se tento stává občanskoprávním. K regulaci vztahů mezi korporací a členem statutárního orgánu (i orgánu jiného) na základě ustanovení občanského zákoníku o příkazu dochází přímo ze zákona, aniž by byla smlouva o výkonu funkce sjednána. Je-li sjednána, avšak neúplně, tato úprava se použije subsidiárně.¹⁶ V rámci dispozitivnosti právní úpravy může být tato smlouva sjednána v jakékoli podobě, u kapitálové společnosti je však nutné zachovat písemnou formu a taktéž to, že její platnost je podmíněna souhlasem nejvyššího orgánu společnosti¹⁷ (§ 59 ZOK). Pakliže hovoříme o jakékoliv podobě, doc. Štenglová dokonce dovozuje, že smlouva o výkonu funkce může být sjednána ve formě smlouvy pracovní.¹⁸

Proti tomuto závěru zajisté nelze nic namítat. Proč by si strany nemohly mezi sebou ujednat, že se subsidiárně použije úprava zákoníku práce a tuto smlouvu jako pracovní smlouvu označit? Členovi statutárnímu orgánu by se tak mohlo založit právo na dovolenou, sjednat podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sjednat pracovní dobu, atd. Tím samozřejmě vyvstává důležitá otázka – nebude taková smlouva v rozporu s výše zmíněnou judikaturou Nejvyššího soud, kde bylo řečeno, že *činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru*¹⁹? Pro zodpovězení této otázky je podstatné to, zda

¹⁴ Ve vztahu k právnickým osobám je třeba také vzít v úvahu § 461 odst. 1 NOZ, který stanoví, že zákonnému zástupci náleží běžná správa jmění. Je otázkou právní doktríny, aby tento vztah vyřešila, ale pravděpodobně se prosadí názor, že § 164 odst. 1 NOZ je ve vztahu k tomuto *lex specialis* a členům statutárního orgánu tedy skutečně svědčí zastoupení ve všech záležitostech.

¹⁵ § 59 ZOK.

¹⁶ ŠTENGLOVÁ I., HAVEL B., CILEČEK F., KUHN P., ŠUK P., Zákon o obchodních korporacích: komentář. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, Velké komentáře. str. 150.

¹⁷ Zpravidla tedy valné hromadě. U akciových společností však v souladu s § 435 může její schválení náležet dozorčí radě, a to za předpokladu, že u dané společnosti dozorčí rada členy představenstva volí.

¹⁸ Op. cit. sub. 16.

¹⁹ Op. cit. sub. 3.

uzavřením pracovní smlouvy skutečně vzniká pracovní poměr. Tuto smlouvu zajisté nelze podřadit pod režim zákoníku práce jako celek. Předně je nutno zdůraznit, že podle § 555 NOZ se své právní jednání posuzuje dle svého obsahu. Tedy, i pokud smlouvu o výkonu funkce člena statutárního orgánu označíme jako smlouvu pracovní, stále se ve své podstatě bude jednat o smlouvu o výkonu funkce se všemi následujícími důsledky, když svým obsahem bude muset vždy splnit požadavky kladené zákonem o obchodních korporacích.

3. 1. 1. Vznik a zánik funkce

Režimu zákoníku práce předně nikdy nelze podříditi vznik a zánik této funkce. I přesto, že statutárním orgánům by se zajisté ochranná doba při výpovědi líbila, tuto působnost není možné valné hromadě odejmout. Jak vyplývá z ustanovení § 190 odst. 2 písm. c), resp. § 421 odst. 2 písm. e), pravomoc volit (kromě prvních jednatelů, které určí přímo zakladatelé) a libovolně také odvolávat jednatele či členy představenstva je ve výhradní působnosti valné hromady (příp. dozorčí rady u akciové společnosti - § 435 odst. 2 ZOK). Valná hromada se této působnosti nemůže vzdát, ani si ji jinak omezit.²⁰ Není-li tedy určeno jinak, rozhodnutím ze strany společnosti funkce člena vzniká i zaniká již okamžikem rozhodnutí nejvyššího orgánu. Nic takového samozřejmě zákoník práce nepřipouští, když pro okamžité zrušení pracovního poměru nabízí pouze velmi omezený taxativní výčet důvodů.²¹

3. 1. 2. Mzda vs. odměna ze smlouvy o výkonu funkce

Úprava smlouvy o výkonu funkce je taktéž nekompromisní, co se týče odměny za výkon funkce. Pokud není odměňování sjednáno v souladu se zákonem, tj. zejména s § 59 odst. 2 a § 60 ZOK, *platí, že výkon funkce je bezplatný*. Tato právní fikce jde k tíži statutárního orgánu, ovšem, pokud odměňování nebylo dojednáno z důvodů na straně obchodní korporace, případně dalších důvodů dle § 59 odst. 4, náleží tomuto členovi odměna obvyklá v době uzavření smlouvy. Pokud by odměna nebyla sjednána z jiných důvodů než podle tohoto ustanovení, její výše se pak v souladu s § 2348 NOZ bude taktéž pohybovat v obvyklé výši.²² Jak je patrné ani bezúplatný výkon práce by v režimu pracovního práva nenalezl uplatnění, když § 2 zákoníku práce stanoví, že *práce musí být vykonávána za mzdu*. Bez ohledu na to, že v případě rozhodnutí o úpadku může být po členovi orgánu dokonce požadováno,

²⁰ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2000, sp. zn. 29 Cdo 968/2000, kde se stanoví, že *obchodní zákoník nepřipouští, aby společenská smlouva založila neodvolatelnost jednatele společnosti s ručením omezeným. Společenská smlouva nemůže upravit odvolání jednatele v rozporu s ustanovením zákona, kde je stanovena obecná možnost odvolání jednatele valnou hromadou*.

²¹ § 55 zákoníku práce.

²² Op. cit. sub. 16., str. 152.

aby prospěch, který na základě výkonu funkce od společnosti získal, zpětně vydal. Něco takového je pro zaměstnance naprosto nemyslitelné.

3. 1. 3. Odpovědnost

Omezení odpovědnosti člena statutárního orgánu byl vždy jeden z hlavních důvodů uzavírání souběžných pracovních smluv.²³ Režim zákoníku práce je v této oblasti více než lákavý. Přestože zaměstnanec odpovídá za jím způsobenou škodu zaměstnavateli, *výše náhrady škody nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.*²⁴ Nicméně ani tato úprava by se v případné pracovní smlouvě neprosadila, jelikož pro členy statutárního orgánu vždy platí odpovědnost za způsobené škody v plné výši, a to sice při porušení povinnosti péče řádného hospodáře. K tomu ale až dále.

3. 1. 4. Pracovní poměr

Přestože mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu bude uzavřena smlouva označená jako pracovní, bude se skutečně o pracovní smlouvu jednat? Z výše uvedených podmínek je patrné, že většina základních znaků, které reprezentují především ochrannou funkci pracovního poměru, se neprosadí. Otázkou je, zda se vůbec jedná o pracovněprávní vztah, jelikož pouze na ty se zákoník práce vztahuje.²⁵ Na její definici se ve svých zamítávaných rozhodnutích ohledně souběhu opakovaně odvolával pracovní senát č. 21 Nejvyššího soudu²⁶. Nejnovější definici závislé práce přinesl Nejvyšší správní soud, který, ač při naprosto odlišném skutkovém stavu, konstatoval, že *společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených v zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit.*²⁷ Jak bylo několikrát akcentováno Nejvyšším soudem a vyplývá i z právních předpisů, výkon funkce statutárního orgánu není závislou činností, jelikož nikdo nemůže zasahovat do obchodního vedení jednatelů ani představenstva, ani jim udělovat jiné pokyny.

Stejný závěr, tedy že funkce člena statutárního orgánu není vykonávána v pracovním poměru

²³ ŠTENGLOVÁ Ivana, Ještě několik poznámek k zákonnému zastoupení obchodní společnosti či družstva členem statutárního orgánu, *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 4, str. 102 až 107

²⁴ § 257 odst. 2 zákoníku práce. Nutno zdůraznit, že se jedná o zavinění z nedbalosti, kdy se tedy plná náhrada škody vztahuje pouze na zavinění zaviněné úmyslně nebo pod vlivem návykových látek.

²⁵ Srov. § 1 písm. a) zákoníku práce.

²⁶ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002

²⁷ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads/2013-35

Ize dovodit i ze starší judikatury Nejvyššího správního soudu. Ten např. ve svém rozhodnutí sp. zn. 6 Ads 39/2004 potvrdil rozsudek Městského soudu v Praze, dle kterého *funkce jednatele společnosti s ručením omezením představuje ve smyslu zákona o zaměstnanosti vztah obdobný pracovnímu.*²⁸ Pokud tedy NSS dovozuje, že se jedná o vztah *podobný* pracovnímu, nelze jej ani z pohledu veřejného práva za čistě pracovní považovat.

3. 2. Obchodní vedení

Nespornou součástí činnosti statutárního orgánu je i výkon obchodního vedení. To je stanoveno v zákoně o obchodních korporacích²⁹, ale taktéž dovozeno Nejvyšším soudem, konkrétně v jeho rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 963/2002, kde bylo stanoveno, že *výkon funkce jednatele, jakožto statutárního orgánu obchodní společnosti, svým obsahem představuje obé, tedy jak zastupování společnosti navenek, tak obchodní vedení společnosti.*³⁰ Z tohoto důvodu je potřeba zkoumat, co pojem obchodní vedení vůbec představuje. Nejvyšší soud dovodil, že se jedná o *organizaci a řízení podniku, které náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví apod., jakož i rozhodování o podnikatelských záměrech. Pod pojem obchodního vedení pak nelze zahrnout právní úkony uzavírané společností s třetími osobami.*³¹ Jedná se tedy o rozhodování o podnikatelských záměrech, za které statutární orgán nese odpovědnost při nesplnění péče řádného hospodáře, a do kterých tomuto orgánu nesmí nikdo zasahovat.³² Je stanovena jediná výjimka z tohoto pravidla, a to sice v ustanovení § 51 odst. 2 ZOK, kdy si člen (rozumějme tedy každý člen³³) může vyžádat od nejvyššího orgánu společnosti pokyny k obchodnímu vedení.

Právní teorie i před rekonstrukcí a ve stavu před přijetím § 66d do obchodního zákoníku dovozovala, že je potřeba důkladně odlišovat obchodní vedení a působnost statutárního orgánu vně společnosti. Na základě tohoto důkladného rozlišení pak někteří autoři dovozovali možnost existence souběhu.³⁴ Ivan Rada ve svém článku dokonce dovozuje, že pokud statutární orgán deleguje část obchodního vedení na jinou osobu, omezuje tím svou působnost

²⁸ Rozsudek NSS ze dne 26. ledna 2006, sp. zn. 6 Ads 39/2004-50

²⁹ § 194 odst. 1 ZOK pro jednatele a § 435 odst. 2 ZOK pro představenstvo.

³⁰ Op. cit. sub. 26.

³¹ Rozhodnutí NS ze dne 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006

³² Op. cit. sub. 16, str. 384

³³ Op. cit. sub. 16, str. 136 – 137

³⁴ RADA Ivan, Souběh znovu a jinak, Právní rádce, 2009, č. 6, str. 8

v dané oblasti.³⁵ Takové závěry jsou při nejmenším sporné, protože pokud by se představenstvo či jednatelé³⁶ omezili ve své působnosti, daná osoba, na kterou by byla delegována, by tím zasahovala do obchodního vedení, které však přísluší pouze a právě tomuto orgánu a kterému by v tom případě nadále nepříslušela.

3. 2. 1. Horizontální delegace obchodního vedení

Zaměříme se nejdříve na delegaci obchodního vedení v horizontální rovině, tj. mezi jednotlivé členy statutárního orgánu. Takovou možnost připouští přímo občanský zákoník, a to sice v ustanovení § 156 odst. 2, kde mj. určuje, že *rozdělení působnosti nezbavuje další členy povinnosti dohlížet, jak jsou záležitosti spravovány*. Tuto možnost připouštěla i starší doktrína a považovala ji dokonce za výhodnou díky možnosti optimálního využití schopností jednotlivých členů i jejich odpovědnosti za případnou další delegaci.³⁷ I v post-rekodifikační právní teorii se objevují identické výklady možnosti delegace mezi jednotlivé členy.³⁸ Pokud dojde k takovému rozdělení mezi jednotlivé členy, každý pak odpovídá se „zvýšenou“ péčí řádného hospodáře³⁹ za oblast, která mu byla svěřena. Přirozeně se předpokládá, že pakliže takové osobě byla svěřena určitá oblast, bude je tomu tak, protože je v dané oblasti odborníkem, resp. má k ní bližší vztah, než je tomu u zbylých členů, což se taktéž promítne v oblasti jeho odpovědnosti. Ostatní členové se však své povinnosti takovou delegací nezbavují, dle § 156 odst. 2 jim stále náleží při péči řádného hospodáře povinnost na činnost tohoto jednoho člena dohlížet.

Jak to ale bude s otázkou uzavření další (nejlépe pracovní) smlouvy na tuto svěřenou oblast činnosti? Shodně s doc. Štenglovou se domnívám, že ani na takto vymezenou, a v podstatě „odštěpenou“ oblast nepůjde uzavřít souběžný poměr⁴⁰, stejně jako tomu tedy bylo před rokem 2011. Ačkoliv doc. Havel⁴¹ považuje názor, že „není možné mít na jednu činnost dvě smlouvy“ za absurdní a to z důvodu toho, že „naše právo nepovažuje kauzu za nutnou

³⁵ Tamtéž.

³⁶ Možnost takového omezení u statutárního orgánu společnost s ručením omezením dovozuje pouze za předpokladu, že jednatelů je zde více a vytvářejí kolektivní orgán. Tuto možnost zcela vylučuje u jednočlenného orgánu.

³⁷ Op. cit. sub. 23.

³⁸ Op. cit. sub. 16, str. 114.

³⁹ Srov. § 159 odst. 1 NOZ, spolu s § 51 odst. 1 a § 52 odst. 1 ZOK

⁴⁰ Op. cit. sub. 23.

⁴¹ HAVEL Bohumil, Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?, 27. 9. 2013, [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>

náležitost pro vzniku smlouvy“, nedomnívám se, že je tento závěr správný. Ustanovení § 1791 NOZ jednoznačně stanovuje, že pro určité plnění je potřeba důvodu, tedy stanovuje potřebu kauzy pro určité plnění.⁴² Toto ustanovení bylo přebráno ze starého práva, kde bylo v podobě § 495 zákona č. 40/1964, občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů. NOZ k tomu navíc nově přinesl § 1722, který kromě potřeby určité kauzy vyžaduje navíc, aby plnění, které je předmětem závazku odpovídalo zájmu věřitele. Pokud by ovšem byla na takto vyčleněnou část obchodní vedení uzavřena další souběžná smlouva, kauza by chyběla a jakékoliv plnění z ní by bylo neoprávněné. Ovšem, jak již bylo vyřešeno výše, bezúplatný výkon pracovního poměru, není slučitelný se zákoníkem práce, navíc si jen stěží představit, že by odpovídalo zájmu věřitele, tj. zájmu příslušné korporace.

3. 2. 2. Jiná delegace působnosti a odpovědnost za ni

Pro vyřešení problematiky možnosti další delegace je významná otázka odpovědnosti členů statutárního orgánu. Ten bude v souladu s § 159 odst. 2 NOZ i § 51 a § 52 ZOK vždy odpovědný v režimu péče řádného hospodáře.

Otázkou ovšem zůstává, zda je člen statutárního orgánu povinen být znalý veškerých záležitostí, které se obchodního vedení týkají, tj. zda musí mít odborné znalosti ve všech oblastech, se kterými při výkonu své funkce přijde do styku. V doktrinální nauce o corporate governance je tradičně dovozováno, že je samozřejmostí, že jednatelé nebo členové představenstva nemohou být znalí veškerých oblastí a že je samozřejmostí, že budou tyto oblasti delegovat na další osoby.⁴³ Shodně s tímto vyznívá i judikatura Nejvyššího soudu, který ve svých rozsudcích opakovaně potvrdil, že *nemá-li jednatel pro zařízení záležitosti spadající do výkonu jeho funkce potřebné odborné znalosti, je povinen zajistit její posouzení osobou, která potřebné znalosti má, přičemž součástí péče řádného hospodáře je schopnost rozpoznat, které činnosti již není s to vykonávat či které potřebné znalosti a dovednosti nemá.*⁴⁴ To je pouze potvrzení doktrinálního výkladu, kde se shodně dovozuje, že pro efektivní (a vůbec jakékoli reálné) fungování společnosti je bezpochyby potřebné, aby statutární orgán mohl delegovat svou působnost na nižší úroveň vedení.⁴⁵ Nauka o corporate

⁴² Srov. ŠVESTKA J., SPÁČIL J., ŠKÁROVÁ M., HULMÁK M. a kol., Občanský zákoník II. § 460 až 880. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 1504 - 1507

⁴³ SIGMUNDOVÁ M., JANÁK M., LOMNICKÝ R., BLAŽEK ČERVENKOVÁ P., Péče řádného hospodáře v širším kontextu českého soukromého práva., Plzeň, Aleš Čeněk, 2012, str. 40.

⁴⁴ Např. rozhodnutí NS ze dne 30. 10. 2008, sp. zn. 29 Cdo 2531/2008 nebo také rozsudek NS ze dne 10. 11. 1999, sp. zn. 29 Cdo 1162/99.

⁴⁵ Op. cit. sub. 16, str. 115.

governance dále dovozuje, že odpovědnost statutárního orgánu při takové delegaci spočívá ve třech rovinách, kterými jsou péče při výběru (*culpa in eligendo*), péče při instruování (*curia in instruendo*) a péče při kontrole (*culpa in custodiendo*).⁴⁶

Může však dojít k takové delegaci na jednoho ze členů statutárního orgánu? Tedy na příklad za situace, kdy představenstvo jako celek rozhodne o pověření jednoho ze svých členů spravováním finančních záležitostí? Jak již bylo zmíněno výše, I. Rada ve svém článku rozvíjí úvahu o možnosti omezení rozsahu obchodního vedení a v tomto rozsahu delegaci na další osoby, tedy i na členy statutárních orgánů. Dovozuje tak, že tím, že statutární orgán omezí svou působnost v oblasti obchodního vedení, je možné jej v tomto rozsahu delegovat i na některého ze členů statutárního orgánu.⁴⁷ Vzhledem k tomu, že obchodní vedení přísluší právě statutárnímu orgánu, nemůže se jej nijak vzdát. Pakliže pověří někoho jiného výkonem dané činnosti, musí vždy za toto pověření nést odpovědnost, jak vyplývá z jejich povinnosti péče řádného hospodáře. To lze dovodit i z ustanovení § 438 občanského zákoníku, který říká, že *zástupce jedná osobně. Dalšího zástupce může pověřit, je-li to se zastoupeným ujednáno nebo vyžaduje-li to nutná potřeba, odpovídá však za řádný výběr jeho osoby*. Toto zákonné ustanovení tedy koresponduje s výše uvedenou judikaturou malých senátů NS. Pakliže se ovšem stanoví, že zástupce může pověřit *dalšího* zástupce, je zjevné, že se musí jednat o jinou osobu, tedy odlišnou od statutárního orgánu, který je zástupcem právnické osoby ze zákona. V nastoleném případě by se tak stále jednalo pouze o horizontální delegaci, na kterou zvláštní pracovní smlouvu uzavřít nelze.

3. 3. Právní jednání za podnikatele

V oblasti jednání za společnost, tedy vně společnosti (vůči třetím osobám) se i nadále jeví jako zásadní rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Odo 11/2006⁴⁸, které bylo v době svého přijetí považováno za převratné a odchylovající se od dosavadní judikatury NS.⁴⁹ Ačkoliv se jednalo o rozhodnutí ve vztahu k jednání předsedy představenstva družstva, závěry byly nadále vztaheny i na kapitálové obchodní společnosti. Velký senát Nejvyššího soudu se zde jal úkolu vyložit střet zákonného zmocnění založeného dle § 15 ObchZ⁵⁰ a jednatelským

⁴⁶ Op. cit. sub. 42.

⁴⁷ Op. cit. sub. 34.

⁴⁸ Rozhodnutí NS ze dne 15. října 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006.

⁴⁹ K tomu např. ČECH Petr, Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu?, Právní rádce, 2009, č. 2, str. 22-33

⁵⁰ Obdobné ustanovení převzato v podobě § 430 NOZ.

oprávněním statutárního orgánu. Dospěl k závěru, že *rozhodl-li nejvyšší orgán právnické osoby o tom, že členové jejího statutárního orgánu nemohou činit právní úkony samostatně, ale jen společně, nelze toto rozhodnutí obcházet tím, že sám statutární orgán pověří svého člena určitou činností* [v souladu s § 15 ObchZ], *kteřá jej k samostatnému jednání opravňuje. Takové pověření by totiž znamenalo, že člen statutárního orgánu může činit právní úkony právnické osoby samostatně, aniž by byl omezován nejvyšším orgánem uloženým pravidlem, že tak jako člen statutárního orgánu činit nemůže.* Domnívám se, že tento přístup se prosadí i nadále. Členové statutárního orgánu nemohou obcházet způsob jednání, který jim byl určen zakladatelským právním jednáním.⁵¹ O to méně se pak může jednat o cestu, jak snížit jejich odpovědnost.

Nejvyšší soud mj. uvedl, že *osoba, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu právnické osoby, nemůže být současně zákonným zástupcem této osoby.* Tento právní závěr se samozřejmě nadále neprosadí, jelikož, jak již bylo uvedeno výše, statutárním orgán je nově zákonným zástupcem společnosti a nahrazuje tak její vůli. Nicméně to, že se tento závěr nemůže nadále prosadit, nepovažuji v této problematice za nijak zásadní. Jedna osoba může jménem společnosti disponovat v rámci téhož právního jednání pouze jediným jednatelským oprávněním, nemůže si vybírat, zda bude jednat v rámci pověření nebo v rámci pozice člena statutárního orgánu.⁵² Člen statutárního orgánu právnickou osobu zastupuje ve všech záležitostech (způsob jednání bude určen zakladatelským právním jednáním). Pokud tedy § 430 odst. 1 NOZ stanoví, že pověřená osoba zastupuje podnikatele ve všech jednáních, k nimž při pověřené činnosti obvykle dochází, nemůže toto jiné, obsahově užší, zákonné zastoupení tuto šíři nijak omezit. Domnívám se, že v této oblasti tedy není relevantní, zda statutární orgán jedná jako zástupce společnosti nebo jako společnost samotná, jak tomu bylo doposud. Je-li osobě jednou ze zákona přiznáno generální jednatelské zastoupení, nelze jej ze stejného titulu omezit pověřením k určité činnosti, protože jedná-li za společnost statutární orgán či jeho člen, nelze si představit, že tak činí z jiné než této pozice.⁵³

4. Další důvody uzavírání souběžných poměrů

S otázkou, zda jsou souběhy po 1. lednu 2014 přípustné úzce souvisí otázka, zda jsou vůbec potřebné. Strany si mohou i nadále sjednat smlouvu, která se bude za výše uvedených

⁵¹ Srov. § 163 NOZ.

⁵² Op. cit. sub. 48.

⁵³ Tamtéž.

podmínek subsidiárně řídit zákoníkem práce, a to i na výkon funkce statutárního orgánu. Je tedy potřeba a vůbec přípustné, aby mezi těmito stranami byly uzavírány i další smlouvy?

4. 1. Daňově uznatelné náklady společnosti a pojištění členů

Jedním z důvodů uzavírání souběžných poměrů před 1. lednem 2012 byly rozdíly v odlišném posuzování daňové uznatelnosti mzdových nákladů, nákladů na odměnu jednatele a odměny členů představenstva i členů dozorčí rady. Vedle toho byly u těchto jednotlivých poměrů rozdílné pohledy z hlediska pojistného na sociální zabezpečení (tj. pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).⁵⁴ Avšak díky novele zákona o nemocenském pojištění⁵⁵ došlo k sjednocení úpravy a odměna na základě pracovní smlouvy, odměna členů statutárních i jiných orgánů společnosti je od 1. ledna 2012 pro společnost daňově uznatelným nákladem a odvádí se z ní daň z příjmů, zdravotní i sociální pojištění.⁵⁶ Z tohoto hlediska jsou tedy dnes souběhy naprosto nepotřebné. A to ať z pohledu členů statutárních orgánů (odvody na sociální pojištění jsou stejné jako u zaměstnanců), tak i z hlediska společností, pro něž jsou odměny pro členy statutárních orgánů stejně daňově uznatelným nákladem, jako tomu je u zaměstnanců.

4. 2. Specializované či podpůrné činnosti

Stejně jako tomu bylo před rekodifikací i před přijetím novely obchodního zákoníku účinné od 1. ledna 2012, mělo by být i nadále možné, aby člen statutárního orgánu uzavřel s danou společností pracovní smlouvu na zcela odlišnou činnost, než je právě výkon této funkce, tedy na činnosti odlišné od obchodního vedení.⁵⁷ Aby mohla být uzavřen další závazek, respektive aby mohlo docházet k plnění na jeho základě, je potřeba odlišné kauzy. Tomuto požadavku by měly dostát souběžné pracovní smlouvy uzavřené s členem statutárního orgánu na zcela odlišné činnosti – těmi se myslí činnosti podpůrné (např. vrátný, skladník, uklízečka) nebo činnosti úzce specializované (např. programátor).⁵⁸ Tomuto závěru svědčí i zákonná úprava, především pak § 61 odst. 3 ZOK, který předpokládá plnění zaměstnanci, který je zároveň

⁵⁴ PRAVDOVÁ Markéta a JOSKOVÁ Lucie, Souběh funkce podle obchodního zákoníku? Větší riziko než dřív. [online]. [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/dokument/nahled-dokumentu/doc-d38357v48305-soubeh-funkce-podle-obchodniho-zakoniku-vetsi-riziko-nez-driv/>

⁵⁵ Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁵⁶ Op. cit. sub. 53.

⁵⁷ Op. cit. sub. 11.

⁵⁸ PRIELOŽNÝ Milan, Konec souběhů po rekodifikaci. 19. 9. 2013, [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekodifikaci-92470.html>

i členem statutárního orgánu.

Jaká ovšem bude odpovědnost této osoby za výkon takové funkce? Dle § 159 je člen orgánu povinen vykonávat svou funkci s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. O zachování péče řádného hospodáře se tedy hovoří jen při výkonu funkce. Pokud ovšem dojde k uzavření pracovního poměru na takovou technickou či podpůrnou činnost, domnívám se, že by byl neúnosný závěr o tom, aby daná osoba i v této oblasti odpovídala za veškerou škodu.⁵⁹ Je obtížně si představitelné, že pokud by byl např. jednatel zároveň programátorem zaměstnaným u téže společnosti, odpovídal by za případné škody v plné výši. Pokud připustíme, že je možné uzavřít takovýto souběžný pracovní poměr, jen těžko pak lze obhájit názor, že daný zaměstnanec by za škodu neodpovídal v režimu zákoníku práce (na jehož základě ostatně pracovní smlouva vznikla), ale nýbrž v režimu obchodního práva. Umožnění takového souběhu by se pak stávalo skutečně zbytečným.

Ovšem jinak tomu bude ohledně zastupování společnosti z titulu tohoto pracovního poměru. I přestože uzavřením pracovní smlouvy dojde k pověření pracovníka určitou činností (§ 430 NOZ), taková osoba nebude oprávněna v rámci takového pověření jednat samostatně. Zde by se totiž měly taktéž opětovně prosadit závěry velkého senátu Nejvyššího soudu, který stanovil, že *pokud by nejvyšší orgán byl srozuměn s tím, aby konkrétní člen statutárního orgánu, který současně vykonává v právnické osobě činnost, ze které by jinak vplynulo zákonné zastoupení, jednal jménem společnosti samostatně, nic mu nebrání v tom, aby ve stanovách (společenské smlouvě) rozhodl o způsobu jednání jménem právnické osoby tak, že jmenovitě uvedený člen statutárního orgánu anebo člen statutárního orgánu zastávající určitou funkci jedná jménem právnické osoby samostatně.*⁶⁰ I přestože má tedy daný člen statutárního orgánu uzavřený souběžný pracovní poměr, musí si být i nadále vědom toho, že je statutárním orgánem a že jej svazuje předepsaný způsob jednání. Odlišné jednání by se přičilo jednání řádného hospodáře, který si musí být povinností plynoucích ze svých závazků plně vědom, a to i při výkonu jiné činnosti než funkce člena statutárního orgánu.

⁵⁹ K tomu obdobně BEJČEK Josef, KOTÁSEK Josef a POKORNÁ Jarmila, Soudně nezákonné "zákonné zastoupení", aneb Curia locuta, causa finita?, Obchodněprávní revue, Praha: C.H. Beck, 2009, roč. 2/1., 2/2009, str. 31-39.

⁶⁰ Op. cit. sub. 47.

5. Co se stane se starými souběžnými smlouvami?

Na základě shora uvedených závěrů jako významná vyvstává otázka, co se stane se starými smlouvami uzavřenými na základě výslovného povolení, které vycházelo z § 66d obchodního zákoníku. Nabízí se hned několik řešení. Pokud budeme na tyto souběžné pracovní a mandátní smlouvy hledět jako na každé jiné smlouvy, jejich osud by měl následovat ustanovení § 3028 odst. 3 NOZ, podle kterého se právní poměry vzniklé před nabytím účinnosti NOZ řídí starou právní úpravou. Tento názor zastává např. doc. Havel.⁶¹

Nicméně, jako další možnost se jeví podřízení těchto smluv pod režim § 3041 odst. 1, který podřizuje právní úpravu právnických osob od 1. ledna 2014 úpravě nového práva. Této možnosti navíc svědčí i § 777 odst. 3 ZOK, který smlouvám o výkonu funkce poskytuje šesti měsíční lhůtu na jejich úpravu v souladu s tímto zákonem. Vedle toho platí i § 775 ZOK. Pokud se prosadí tento přístup, souběžné pracovní smlouvy se stanou nadále neudržitelné.⁶² Zánik jednoho z těchto závazků by pak měl být pro nesplnitelnost předvídaný § 2006 NOZ.⁶³ Jako významný se navíc může ukázat rozsudek NS ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012. Nejvyšší soud zde judikoval, že *stal-li se žalobce ode dne 18. 9. 2008 jednatelem žalované, je nepochybné, že nadále měl uvedené činnosti konat z důvodu výkonu funkce statutárního orgánu společnosti a že "souběžný" výkon stejných činností v pracovněprávním vztahu nepřicházel v úvahu. I kdyby nedošlo k výslovnému právnímu úkonu-byla mezi účastníky v souvislosti se jmenováním žalobce jednatelem žalované sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 18. 9. 2008 a na základě této dohody pracovní poměr účastníků skončil dnem 18. 9. 2008.* Nejvyšší soud zde tedy dospívá k názoru, že k zániku pracovní smlouvy dochází konkludentně již jmenováním do funkce člena statutárního orgánu.

5. 1. Zneplatnění pracovních smluv

Domnívám se, že tyto poslední závěry Nejvyššího soudu se prosadí i v systému rekonstruovaného práva. Pro určení následků je potřeba rozlišit dobu vzniku pracovní smlouvy i okamžik vzniku funkce v statutárním orgánu. Pokud by stále existovaly souběžné smlouvy vzniklé před 1. lednem 2012, jejich platnost zanikla okamžikem zvolení příslušné osoby do statutárního orgánu (za předpokladu, že pracovní smlouva existovala před zvolením). Pokud byly uzavřeny až po zvolení, případně souběžně s ním, nikdy v tom

⁶¹ Op. cit. sub. 41.

⁶² K tomu např. cit. sub. 11.

⁶³ Op. cit. sub. 57.

případě nemohly nabýt platnosti.

Odlíšná situace by měla nastat u smluv, které vznikly díky zákonnému povolení v podobě § 66d ObchZ. Vzhledem k výše popsané úpravě, díky které bude nadále takové smlouvy v rozporu s právním řádem, by tyto měly pozbyt platnosti k 31. 6. 2014, dokdy musejí být smlouvy o výkonu funkce přizpůsobeny úpravě ZOK. Kdyby snad došlo k uzavření takové souběžné smlouvy i za účinnosti NOZ a ZOK, dojde k jejich zániku s účinky *ex tunc*.^{64, 65}

6. Závěr

S nabytím účinnosti nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích jsme se v podstatě navrátili před stav, který v českém právním prostředí panoval před přijetím novely obchodního zákoníku v roce 2011. Uzavírat tedy paralelní smlouvu o výkonu funkce a smlouvu pracovní na výkon obchodního vedení nadále nelze. Taková pracovní smlouva by se stala neplatnou pro svou nezdůvodnitelnost, jelikož vztah mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu (zde tedy především orgánu statutárního) se řídí smlouvou o výkonu funkce, případně, pokud není upraveno jinak ustanoveními o příkazu dle občanského zákoníku.

Není nijak vyloučeno, aby strany při sjednávání smlouvy o výkonu funkce tuto subsidiárně podřídili zákoníku práce, avšak vždy budou existovat odchylky, které pod pracovníprávní režim podřídít nepůjdou. Jsou jimi především vznik a zánik funkce, odměňování a režim odpovědnosti. Pokud se bude i nadále jednat o pracovní smlouvu nebo to bude pouze modifikovaná smlouva o výkonu, resp. taková, která bude ve svých vedlejších ustanoveních používat přiměřeně ustanovení zákoníku práce, je otázkou pro další judikaturu. Osobně se domnívám, že se použije § 555 NOZ a bude dovozeno, že se stále jen jedná o smlouvu o výkonu funkce, ačkoliv označenou jako pracovní. Nicméně, i nadále by měla být zachována možnost, aby člen statutárního orgánu uzavřel se společností pracovní poměr na zcela odlišnou, např. ryze technickou pozici.

Přestože jsem se v práci zabýval především postavení jednatelů a členů představenstva akciové společnosti, jsem toho názoru, že výše uvedené závěry jsou uplatnitelné i na členy představenstva družstva, stejně jako tomu tak bylo před rokem 2012.

⁶⁴ K tomu obdobně FUKA Jindřich, Snaha o souběh v roce 2014? Možná vám pracovní poměr skončí., [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/snaha-o-soubeh-v-roce-2014-mozna-vam-pracovni-pomer-skonci-93408.html>

⁶⁵ Zde nelze uvažovat o zdánlivosti takového jednání, jelikož strany by zjevně projevilý vůli smlouvu uzavřít.

Seznam použitých zkratk

Nejvyšší soud NS	Nejvyšší soud České republiky
NSS	Nejvyšší správní soud
Vrchní soud VS	Vrchní soud v Praze
Občanský zákoník NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Zákon o obchodních korporacích ZOK	Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v aktuálním znění
Obchodní zákoník ObchZ	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník ve znění k 31. 12. 2013

Seznam použitých zdrojů

Literatura

- ŠVESTKA J., SPÁČIL J., ŠKÁROVÁ M., HULMÁK M. a kol., Občanský zákoník II. § 460 až 880. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009, 1114 s.
- SIGMUNDOVÁ M., JANÁK M., LOMNICKÝ R., BLAŽEK ČERVENKOVÁ P., Péče řádného hospodáře v širším kontextu českého soukromého práva., Plzeň, Aleš Čeněk, 2012, 149 s.
- ŠTENGLOVÁ I., HAVEL B., CILEČEK F., KUHN P., ŠUK P., Zákon o obchodních korporacích: komentář. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 1008 s., Velké komentáře.
- RADA Ivan, Souběh znovu a jinak, Právní rádce, 2009, č. 6, s. 4 – 15
- HAVEL Bohumil, Společnost s ručením omezeným na úsvitu rekodifikace, Obchodněprávní revue, 2011, č. 12, str. 351 – 355
- ČECH Petr, Souběhy funkcí zpět do neznáma, Právní rádce, 2013, č. 10, str. 28 a 29
- ŠTENGLOVÁ Ivana, Ještě několik poznámek k zákonnému zastoupení obchodní společnosti či družstva členem statutárního orgánu, Obchodněprávní revue, 2009, č. 4, str. 102 až 107
- ČECH Petr, Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu?, Právní rádce, 2009, č. 2, str. 22-33
- BEJČEK Josef, KOTÁSEK Josef a POKORNÁ Jarmila, Soudně nezákonné "zákonné zastoupení", aneb Curia locuta, causa finita?, Obchodněprávní revue, Praha: C.H. Beck, 2009, roč. 2/1., 2/2009, str. 31-39

Online literatura

- HAVEL Bohumil, Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?, 27. 9. 2013, [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>
- PRAVDOVÁ Markéta a JOSKOVÁ Lucie, Souběh funkce podle obchodního zákoníku? Větší riziko než dřív. [online]. [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/dokument/nahled-dokumentu/doc-d38357v48305-soubeh-funkce-podle-obchodniho-zakoniku-vetsi-riziko-nez-driv/>
- PRIELOŽNÝ Milan, Konec souběhů po rekodifikaci. 19. 9. 2013, [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekodifikaci-92470.html>

- FUKA Jindřich, Snaha o souběh v roce 2014? Možná vám pracovní poměr skončí., [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/snaha-o-soubeh-v-roce-2014-mozna-vam-pracovni-pomer-skonci-93408.html>

Judikatura

- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Odo 11/98
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 11. 1999, sp. zn. 29 Cdo 1162/99
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2000, sp. zn. 29 Cdo 968/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2642/2003
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2008, sp. zn. 29 Cdo 2531/2008
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 26. ledna 2006, sp. zn. 6 Ads 39/2004-50
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 3Ads 119/2010-58
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads/2013-35

Legislativa

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění
- Zákon č. 351/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích