

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mirka Pešková**

**Souběh funkce statutárního orgánu  
a pracovněprávního vztahu**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Stanislava Černá, CSc.

Katedra obchodního práva

Datum uzavření rukopisu: 10. dubna 2017

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 10. dubna 2017

Mirka Pešková

Tímto bych chtěla poděkovat prof. JUDr. Stanislavě Černé, CSc. za vedení této diplomové práce a za podnětné rady a konzultace v průběhu jejího vypracování.

## Obsah

Úvod .....	1
1. Teoretická východiska .....	4
1.1. Statutární orgán .....	4
1.2. Obchodní vedení .....	6
1.3. Pracovněprávní vztah .....	8
1.4. Závislá práce .....	9
1.5. Komparace pozice člena statutárního orgánu a zaměstnance .....	11
1.6. Vymezení pojmu souběh .....	11
2. Historický vývoj právní úpravy souběhu funkce a příslušná judikatura .....	13
2.1. Vývoj do roku 2011 .....	13
2.1.1. Právní úprava a její výklad .....	13
2.1.2. Judikatura a praxe .....	13
2.1.3. Novelizace a její příčiny .....	15
2.2. Vývoj v letech 2012 až 2013 .....	17
2.2.1. Právní úprava a její výklad .....	17
3. Zahraniční úprava souběhu .....	21
3.1. Komparace problematiky s právní úpravou SRN .....	21
3.2. Komparace problematiky s anglickou právní úpravou .....	23
3.3. Komparace problematiky s judikaturou Soudního dvora Evropské unie .....	25
4. Aktuální právní úprava souběhu funkce a příslušná judikatura .....	27
4.1. Právní úprava a její výklad .....	27
4.2. Delegace .....	32
4.3. Neplatnost pracovní smlouvy .....	34
4.4. Judikatura Nejvyššího soudu České republiky .....	36
4.5. Nález Ústavního soudu České republiky .....	39

4.5.1. Vymezení věci.....	40
4.5.2. Argumentace Ústavního soudu ČR.....	41
4.6. Shrnutí.....	43
Závěr.....	44
Seznam použitých zkratek.....	46
Seznam použité literatury a citovaných zdrojů.....	47
Shrnutí: Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu.....	54
Klíčová slova.....	55
Abstract: Concurrence of the office of governing body and employment relationship.....	56
Key Words.....	57

## Úvod

Charakteristickým znakem právního státu je doktrína podřízenosti státní moci právu, kdy hlavním pramenem práva je zákon. Právní stát, vláda práva nebo také vláda zákona stojí na principech enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí veřejné moci, legální licence a v neposlední řadě právní jistoty. Česká republika je státem s kontinentálním typem právní kultury, pro který jsou všechny tyto znaky charakteristické. Státem, kde má zákon přednost před soudním výkladem. Ochrana těchto ústavních zásad je zabezpečena i v systému soudní moci, kdy Ústavní soud České republiky vystupuje jako nejvyšší instance, ke které se občané mohou dovolat při porušení svých práv vyplývajících z Ústavy České republiky a z Listiny základních práv a svobod. Právě nález Ústavního soudu<sup>1</sup> vyjadřující se k problematice souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu byl pro mě prvotním impulzem k napsání této diplomové práce.

Problematika souběhu funkce mě dlouhodobě zajímá a setkala jsem se s ním i v praxi během svého působení v advokátní kanceláři. Při rešerších na toto téma a následných diskuzích, zda klientům doporučit či nedoporučit, aby si ve své společnosti vedle výkonu funkce člena statutárního orgánu upravili i souběžný pracovněprávní poměr, jsem nikdy nenacházela jasnou odpověď. Právní úprava se historicky měnila a až na období v letech 2012 až 2014 nebyla jednoznačná. Odborná literatura i odborné články také nenabízejí jasnou odpověď a názory odborné veřejnosti jsou často protichůdné. Když Ústavní soud ČR v září minulého roku vydal poměrně rozsáhlý nález<sup>2</sup> k této problematice a znovu tak rozbouřil diskuzi nad tímto tématem, bylo pro mě rozhodnutí psát svou diplomovou práci právě na toto téma jasné.

Cílem této diplomové práce je zmapovat problematiku souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Ve své práci bych chtěla podrobně rozebrat zejména aktuální právní úpravu, relevantní judikaturu a v neposlední řadě také názory odborné veřejnosti. Pro komplexní posouzení celé problematiky je klíčový i exkurz do historické úpravy souběhu a také porovnání české právní úpravy se zahraniční právní úpravou a také judikaturou soudního dvora Evropské unie. Čtenář této diplomové práce by tak měl mít

---

<sup>1</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22. září 2016 sp. zn. I ÚS 190/15.

<sup>2</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22. září 2016 sp. zn. I ÚS 190/15.

možnost si na základě všech předložených poznatků vytvořit vlastní názor na tuto problematiku.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola shrnuje teoretická východiska práce, zejména definuje základní pojmy a právní instituty vztahující se k souběhu funkce. Je zde poskytnuta základní komparace mezi výkonem funkce člena statutárního orgánu se zaměřením na obchodní vedení a pracovněprávním poměrem, pro který je klíčový zejména pojem závislé práce.

Druhá kapitola je zaměřená na historický vývoj právní úpravy souběhu a relevantní judikatury zejména Nejvyššího soudu České republiky a Nejvyššího správního soudu České republiky. Detailně jsou rozebrány příčiny, za kterých došlo k „uzákonění“ souběhu v letech 2012 až 2014 a zmíněna je také problematika daňová a pojistná, která v minulosti byla se souběhem funkce úzce spojena.

V třetí kapitole je provedena komparace české právní úpravy se zahraniční právní úpravou. Pro porovnání jsem zvolila komparaci s německou úpravou souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu a to zejména z důvodu blízkosti právních řádů Spolkové republiky Německo a České republiky. Spolková republika Německo je shodně jako Česká republika státem s kontinentálním typem právní kultury. Pro co nejšířší pojetí jsem tak dále pro komparaci vybrala právní řád země s angloamerickým typem právním úpravy a to právo Anglie. Náhled do právní úpravy souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu v jiných státech považuji za velice inspirativní a důležitý pro úplné posouzení celé problematiky. Opomíjena by neměla být ani judikatura Soudního dvora Evropské unie. Zařadila jsem tedy do této kapitoly také judikát Soudní dvora Evropské unie, který na otázku souběhu funkce pohlíží v jiném světle.

Čtvrtá a poslední kapitola je věnována aktuální právní úpravě, související judikatuře a názorům a tématům relevantním v rámci veřejné diskuze. Jak bylo vyzdviženo výše, Česká republika je právní stát, a tudíž sledovat na prvním místě vždy dikci zákona by mělo být hlavním východiskem při posuzování případů souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Úlohou soudů je poté tyto zákony vykládat, ale vždy v určitých mezích. Právě v této kapitole je věnována celá podkapitola nejen dosavadní rozhodovací praxi Nejvyššího soudu České republiky, ale rovněž i zmiňovanému nálezu Ústavního soudu České

republiky.<sup>3</sup> Z tohoto nálezu mimo jiné plyne, že pokud chtějí obecné soudy vykládat souběh funkce jako *a priori* nepřijatelný, pak musejí svoje rozhodnutí daleko lépe odůvodnit.

V závěru práce si kladu za cíl na základě zpracované problematiky zformulovat odpověď na otázku, zda je souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu na základě českých právních předpisů dovolený či nikoliv. Dalším cílem je posoudit otázku, zda je judikatura soudů dostatečně odůvodněna a postavena na pádných a zákonných argumentech. Jelikož při odevzdávání této práce doposud nebylo dále rozhodnuto v řízení navazující na vydaný nálezn Ústavního soudu České republiky,<sup>4</sup> je mým cílem předložit závěr, jak by se soudy podle mého názoru měly k závěrům přijatým v tomto nálezu postavit a jaký budu další možný vývoj judikatury.

Pro pojetí pojmu „*souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu*“ je používán termín „*souběh*“ nebo „*souběh funkce*“, shodně jsou označovány i pojmy „*statutární orgán*“ a „*člen statutárního orgánu*“.<sup>5</sup> Práce má za cíl zmapovat problematiku souběhu kapitálových společností, konkrétně společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti, nikoliv osobních společností nebo jiných právnických osob.

Práce byla napsána v období mezi zářím roku 2016 a dubnem roku 2017 a reflektuje právní stav k 10. dubnu 2017.

---

<sup>3</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22. září 2016 sp. zn. I ÚS 190/15.

<sup>4</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 22. září 2016 sp. zn. I ÚS 190/15.

<sup>5</sup> Viz důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012, občanský zákoník, ustanovení § 152 odst. 1: „*Návrh úpravy v § 152 odst. 1 sleduje zjednodušení legislativní mluvy. Protože se vychází z pojetí, že i unipersonální orgán právnické osoby má člena, odpadne nutnost mnohomluvného vyjadřování slovy „orgán právnické osoby nebo jeho člen“, ale postačí výraz „člen orgánu (právnické osoby).“*



# 1. Teoretická východiska

V této kapitole budou představeny základní pojmy využitě v této diplomové práci. Teoreticky rozeberu termíny jako statutární orgán, obchodní vedení, smlouva o výkonu funkce nebo závislá práce. Definovány budou vždy ve vztahu k problematice souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu.

## 1.1. Statutární orgán

Právní úpravu postavení člena statutárního orgánu, vznik a zánik jeho funkce, jeho povinnosti a důsledky porušení jeho povinností je třeba hledat nejen v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o obchodních korporacích**“ nebo „**ZOK**“),<sup>6</sup> ale i v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“ nebo „**OZ**“),<sup>7</sup> který obsahuje právní úpravu společnou pro všechny právnické osoby. Občanský zákoník má povahu obecnou, zatímco zákon o obchodních korporacích zvláštní, z čehož v souladu se zásadou *lex specialis derogat legi generali* vyplývá, že úpravu obsaženou v občanském zákoníku je možné použít až tehdy, neobsahuje-li tuto úpravu zákon o obchodních korporacích.

Statutární orgán je povinně zřizovaný orgán a do jeho působnosti spadá zastupování obchodní korporace ve všech záležitostech, obchodní vedení a další záležitosti. Dále na základě zbytkové klauzule obsažené v ustanovení § 163 občanského zákoníku, spadá do působnosti statutárního orgánu obchodní společnosti vše, co není svěřeno do působnosti jiného orgánu obchodní korporace. Statutární orgán může mít jednoho nebo více členů, hovoříme tedy o individuálním a kolektivním orgánu.

V případě společnosti s ručením omezeným je statutárním orgánem jeden nebo více jednatelů dle ustanovení § 194 odst. 1 ZOK. Ustanovení § 44 odst. 5 ZOK dále konkretizuje, že každý jednatel je statutárním orgánem, neurčí-li společenská smlouva, že více jednatelů tvoří kolektivní orgán. V případě akciové společnosti je statutárním orgánem v dualistickém systému představenstvo (ustanovení § 435 odst. 1 ZOK) a v monistickém systému statutární ředitel (ustanovení § 463 ZOK).

---

<sup>6</sup> Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Smlouva o výkonu funkce a její právní úprava je klíčová pro posouzení souběhu funkce. Tato smlouva upravuje základní vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací.<sup>8</sup> Obecná právní úprava se řídí ustanoveními § 2430 až § 2444 občanského zákoníku. Uzavřená smlouva o výkonu funkce by se měla podpůrně řídit úpravou příkazní smlouvy, ale v praxi může být stanoveno i jinak.<sup>9</sup> Takto dochází k úpravě vztahů přímo ze zákona a aplikace je možná vždy tehdy, není-li daná otázka ve smlouvě přímo upravena. Předejít aplikaci ustanovení o příkazu lze pomocí kompletní úpravy vztahu ve smlouvě. Smlouva o výkonu funkce může být uzavřena i jako smlouva nepojmenovaná nebo dokonce pracovní. V důsledku je však vždy důležité, že podle ustanovení § 555 OZ je právní jednání posuzováno dle svého skutečného obsahu. Tudiž, i když bude smlouva o výkonu funkce označena jinak, bude se posuzovat podle svého obsahu.

Mezi základní zákonné požadavky na formální znaky smlouvy o výkonu funkce patří povinnost smlouvu uzavřít písemně.<sup>10</sup> Požadavek písemné formy je zachován i v případě, kdy je jednání učiněné elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňující zachycení daného obsahu a identifikaci jednajících osoby.<sup>11</sup> Další formálním požadavkem je schválení smlouvy o výkonu funkce nejvyšším orgánem kapitálové společnosti.<sup>12</sup> Nedodržení tohoto požadavku má za následek neplatnost právního jednání.<sup>13</sup> Dalším důsledkem nedodržení formy smlouvy o výkonu funkce může být bezplatnost výkonu funkce, a to v důsledku nesjednání odměny v souladu se zákonem o obchodních korporacích.<sup>14</sup>

Základní podmínkou pro výkon funkce člena statutárního orgánu je jeho plná svéprávnost,<sup>15</sup> která nastává z pravidla dovršením osmnáctého roku života. Další navazující podmínka je stanovena v ustanovení § 46 odst. 1 ZOK: „Členem orgánu obchodní korporace nemůže být také ten, kdo není bezúhonný ve smyslu zákona o živnostenském podnikání, a ani ten, u koho nastala skutečnost, která je překážkou provozování živnosti.“ Bezúhonnost je blíže specifikována přímo v zákoně o živnostenském podnikání, konkrétně v ustanovení § 6 odst. 2.

---

<sup>8</sup> Pro účely této diplomové práce zejména společnost s ručením omezeným a akciová společnost.

<sup>9</sup> Viz ustanovení § 59 odst. 1 ZOK: „Práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo z tohoto zákona plyne něco jiného. Ustanovení občanského zákoníku o správě cizího majetku se nepoužijí.“

<sup>10</sup> Ustanovení § 59 odst. 2 ZOK.

<sup>11</sup> Ustanovení § 562 odst. 1 OZ.

<sup>12</sup> Ustanovení § 59 odst. 2 ZOK.

<sup>13</sup> Ustanovení § 48 OZ.

<sup>14</sup> Ustanovení § 59 odst. 3 ZOK.

<sup>15</sup> Ustanovení § 152 odst. 2 OZ.

V rámci jednání člena statutárního orgánu můžeme rozlišit působnost vnitřní a vnější, kdy vnitřní působnost se projevuje skrz obchodní vedení a vnější jako zastupování společnosti. Zastupování společnosti se realizuje ke třetím osobám, což je základní rozlišující prvek oproti obchodnímu vedení, které směřuje dovnitř společnosti. Pro účely této diplomové práce se budeme blíže zabývat pouze obchodním vedením.

## 1.2. Obchodní vedení

Přestože je pojem obchodního vedení v zákoně o obchodních korporacích používán, zákon neobsahuje jeho přesnou definici. Ze zákona lze vyčíst, že ať se jedná o společnost s ručením omezeným, nebo o akciovou společnost, členovi statutárního orgánu přísluší obchodní vedení. Pro bližší vymezení, co to vlastně obchodní vedení je, musíme nahlédnout do komentáře k zákonu o obchodních korporacích, do odborné literatury a zejména do příslušné judikatury.

Vymezit hranice obchodního vedení může být velice komplikované, jelikož obsah této činnosti je v každé společnosti velice specifický a různorodý. Jde o jednání směřující dovnitř společnosti, dochází při něm k řízení společnosti včetně rozhodování o podnikatelských záměrech. V odborné literatuře je rozsah obchodního vedení vymezen následovně: *„Veškeré rozhodování o vnitřních záležitostech společnosti, ale také o jejím řízení, pokud jde o realizaci podnikatelské činnosti, obecněji řečeno o organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti.“*<sup>16</sup> Z judikatury lze uvést mnoho případů, kdy se zejména Nejvyšší soud ČR ve svých rozhodnutích snažil pojem obchodního vedení vymezit. Například v rozsudku ze dne 25. srpna 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003 Nejvyšší soud ČR pojem obchodního vedení definoval jako: *„...řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech...“* Nejvyšší správní soud ČR ve svém rozsudku ze dne 18. března 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003 vyjádřil, že *„Pojem „obchodní vedení společnosti“ obsažený v obchodním zákoníku, by bylo možné nejlépe charakterizovat jako průběžnou pravidelnou správu záležitostí společnosti a jejího podniku, tzn. rozhodování o organizačních, technických, obchodních, personálních, finančních aj. otázkách běžného života.“* V rozhodnutí ze dne 5. dubna 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006 Nejvyšší soud ČR dovodil: *„Pod pojem obchodního vedení se zpravidla zahrnuje organizace a řízení podniku, který náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních*

---

<sup>16</sup> ČERNÁ, S., ČECH, P. Kde jsou hranice obchodního vedení? In Právní fórum, 2008, č. 11, str. 454.

*záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví (srov. §135 odst. 1 obch. zák.) apod., jakož i rozhodování o podnikatelských záměrech.“*

Vymezení hranice a rozsahu obchodního vedení je důležité pro určení působnosti statutárního orgánu a rozsahu jeho činnosti. Právě tyto ukazatele mají totiž klíčový dopad na posouzení, zda se jedná, nebo nejedná o souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Jak bude níže blíže rozvedeno, rozsah činnosti člena statutárního orgánu bude rozhodující pro posouzení, jestli lze na tuto činnost sjednat zaměstnanecký poměr, aniž by došlo k (ne)dovolenému souběhu.

Odpovědnost člena statutárního orgánu je založena zpravidla schválením smlouvy o výkonu funkce valnou hromadou. Vzniká tak kontraktní odpovědnost člena orgánu vůči společnosti. Statutární orgán, jakožto volený orgán obchodní korporace, odpovídá za škodu, kterou svým jednáním způsobil. Konstrukce odpovědnosti po rekodifikaci soukromého práva stojí zejména na odpovědnosti za porušení povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře. Právní základ této odpovědnosti nalezneme v ustanovení § 159 odst. 2 občanského zákoníku: *„Kdo přijme funkci člena voleného orgánu, zavazuje se, že ji bude vykonávat s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí.“*

Pod pojem péče řádného hospodáře lze zahrnout zejména povinnost loajality a povinnost náležitě péče. Povinnost loajality lze vymezit jako povinnost člena voleného orgánu upřednostňovat zájmy společnosti před svými vlastními. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 24. února 2009, sp. zn. 29 Cdo 3864/2008 shledal, že součástí náležité péče člena představenstva je i dávat při rozhodování v představenstvu přednost zájmům společnosti před zájmy vlastními a nenechat se při výkonu své funkce ovlivnit. Tato povinnost zahrnuje jistě i povinnost mlčenlivosti o důvěrných informacích získaných v rámci výkonu své funkce a zachování obchodního tajemství. Požadovaná loajalita však není neomezená. Občanský zákoník v ustanovení § 159 odst. 1 sám vymezuje, že se jedná o „nezbytnou“ loajalitu, je tak třeba rozsah odpovědnosti za porušení posuzovat v hranicích tohoto vymezení.

Požadavek potřebných znalostí a pečlivosti je blíže specifikován v ustanovení § 51 odst. 1 zákona o obchodních korporacích. *„Pečlivě a s potřebnými znalostmi jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace.“* V tomto ustanovení je zakotveno pravidlo podnikatelského úsudku, které obsahuje možnost použít vlastního úsudku při rozhodování, ale je zachována povinnost jednat *lege artis*. Podle důvodové zprávy

pravidlo podnikatelského úsudku „*stojí na koncepci, že jedná-li (rozhoduje-li) někdo náležitě, informovaně a v zájmu společnosti, nemůže nést veškerá rizika, která mohou v rámci podnikání nastat.*“<sup>17</sup>

Jak již bylo dovozeno výše, právní důsledky porušení povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře vycházejí ze smluvní odpovědnosti, jejíž porušení vede k objektivní odpovědnosti. Jedná se zejména o povinnost nahradit škodu (újmu), vydání prospěchu, neplatnost učiněného právního jednání a další důsledky porušení. Člen statutárního orgánu obchodní korporace se této odpovědnosti nemůže vyhnout, a to ani skrze sjednání pracovněprávního poměru na výkon jeho funkce.

### 1.3. Pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztah je upraven v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“ nebo „**ZP**“),<sup>18</sup> za subsidiární aplikace občanského zákoníku. Základem tohoto vztahu je vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je založený na principu nadřízenosti a podřízenosti. V takovém případě se jedná o individuální pracovněprávní vztah, který je pro účely této diplomové práce rozhodující.<sup>19</sup>

Mezi základní zásady pracovněprávního vztahu deklarované v ustanovení § 1a odst. 1 ZP patří zejména: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Základní pracovněprávní vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>20</sup> Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, která blíže specifikuje obsah tohoto poměru. Obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti smluvních stran.

Pracovní smlouva je výsledkem dvoustranného právního jednání o podmínkách smlouvy, do kterého obě strany vstupují s vlastní představou o obsahu. Kromě zákonných požadavků na obsah smlouvy je možné si sjednat mnoho individuálních podmínek, přičemž

<sup>17</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech.

<sup>18</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>19</sup> Zákoník práce za pracovněprávní vztah označuje dále právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce.

<sup>20</sup> Viz ustanovení § 3 ZP.

obě smluvní strany chtějí dosáhnout co nejvýhodnějšího výsledku. Při sjednávání pracovní smlouvy existují rozdílné zájmy smluvních stran, je tedy nepřipustné, aby tatáž osoba byla v postavení obou smluvních stran. V takovém případě by došlo ke kolizi zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem.<sup>21</sup> Následkem uzavření pracovní smlouvy se členem statutárního orgánu na výkon jeho funkce by bylo považováno takového jednání za zastřené právní jednání dle ustanovení § 555 OZ. Taková smlouva by nezaložila pracovněprávní vztah a byla by považována za relativně neplatnou. Tento závěr vyplývá z několika rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a Nejvyššího správního soudu ČR. Pro příklad lze uvést rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2009, sp. zn. 3 Ads 119/2010-59, kde soud judikoval, že *„Pracovní poměr jednatele společnosti, který uzavřel pracovní smlouvu na výkon činnosti ředitele společnosti, nevznikne, pokud je pracovní náplň ředitele shodná s činností jednatele, resp. pracovní náplň ředitele neobsahuje jiné činnosti než ty, které je povinen vykonávat jako jednatel.“*

#### **1.4. Závislá práce**

Klíčové pro definování pracovněprávního vztahu je pak pojetí závislé práce. Ustanovení § 2 odst. 1 závislou práci definuje jako práci, *„která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* V druhém odstavci § 2 ZP je pak dále specifikováno, že *„závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“* Z této definice jasně vyplývá základní definiční znak závislé práce a to skutečnost, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnanec musí přijímat a respektovat pokyny od zaměstnavatele, je mu dle zákonné i smluvní úpravy jasně podřízen. Dalším znakem, který výkon závislé práce dle pracovního zákoníku odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je podmínka vykonávat práci osobně a nemožnost nechat se při plnění pracovních povinností nikým zastupovat. Definovat závislou práci je stěžejní při posuzování jakýchkoliv pracovních poměrů, protože právě od stanovení, zda se o závislou práci jedná, či nikoliv, se posuzují další vztahy, zejména například posuzování nelegální práce. Definicí závislé práce se zabýval Nejvyšší správní soud ČR ve svém rozsudku ze dne

---

<sup>21</sup> Z odůvodnění rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 28. ledna 1997, sp. zn. 5 C 65/95-55.

13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-135. Pro posouzení daného případu ve svém odůvodnění detailně rozpracoval jednotlivé znaky závislé práce a zabýval se účelem legální definice závislé práce. V této souvislosti dospěl k závěru, že smyslem úpravy závislé práce je odlišit ji od jiných aktivit. Zákonná úprava musí plnit svůj účel, kterým je zejména obsažení všech forem zastřené práce nebo výkon práce bez náležité protihodnoty. Zároveň se však definice musí profilovat tak, aby nešlo závislou práci zaměnit s obchodněprávními vztahy nebo naopak běžnou mezilidskou výpomocí. Na závěr Nejvyšší správní soud ČR shrnuje, že *„společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce v řízení obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.“*

Právě definice závislé práce je hlavním ukazatelem při posuzování možnosti souběhu pracovněprávního vztahu a výkonu funkce člena statutárního orgánu. Aby mohla být smlouva o výkonu funkce uzavřena dle zákoníku práce, musí obsah výkonu takové funkce splňovat požadavky na výkon závislé práce. Výkon funkce však nenaplnuje hned první ze základních rysů závislé práce, a to vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance. Příklad, kdy by člen statutárního orgánu byl v takovémto vztahu vůči sobě samému, by byl zcela proti smyslu ustanovení jak zákona o obchodních korporacích, tak zákoníku práce. Dále člen statutárního orgánu při výkonu své funkce neprovádí činnost ani jménem zaměstnavatele, ani dle pokynů zaměstnavatele. Jediná podmínka, která by naplňovala legální definici závislé práce, je osobní výkon práce, přičemž pro naplnění definičních znaků závislé práce je potřeba splnit všechny znaky současně.

Každý případ souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu je však třeba posuzovat individuálně a detailně zkoumat a prokázat skutečný obsah práce. Jako příklad lze uvést rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. července 2008, sp. zn. 29 Cdo 1262/2006, ve kterém Nejvyšší soud ČR posuzoval souběh, kdy činnosti byly pojmenovány pouze jako *„řízení a controlling, informační systém a systém manažerských informací“*. Nejvyšší soud ČR posoudil takto definovaný obsah práce jako nedostatečný

a neúplný, jelikož dle něho nelze jasně určit obsah činností. Posoudit, zda tyto činnosti spadají do náplně funkce člena statutárního orgánu, je tak téměř nemožné.

### 1.5. Komparace pozice člena statutárního orgánu a zaměstnance

Na základě výše uvedeného lze porovnat postavení člena statutárního orgánu a zaměstnance, a to hned z několika hledisek. Pro větší přehlednost a sumarizaci výše uvedených závěrů jsem rozdílly shrnula v Tabulce č. 1.

	<b>Statutární orgán</b>	<b>Pracovněprávní vztah</b>
<b>Právní předpis</b>	Zákon o obchodních korporacích	Zákoník práce
<b>Druh smlouvy</b>	Smlouva o výkonu funkce	Pracovní smlouva
<b>Povaha plnění</b>	Obchodní vedení	Závislá práce
<b>Vztah ke společnosti</b>	Rovnocenný	Podřízený
<b>Odpovědnost</b>	Neomezená	Omezená
<b>Odměňování</b>	I bezúplatně	Vždy úplatně
<b>Ukončení vztahu</b>	Bez udání důvodů	Dle zákonných důvodů

### 1.6. Vymezení pojmu souběh

Na základě vysvětlení jednotlivých pojmů týkajících se problematiky souběhu je nezbytné předložit vymezení, co se přesně rozumí pod pojmem souběhem.

Souběh lze vymežit jak za pomoci pozitivní, tak negativní definice. Negativně lze vymežit souběh pomocí dvou případů. V případě výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, který je sjednaný na úzce specializovanou činnost, typicky například lékař, se o souběh nejedná. Považovat takový případ za souběh by bylo liché, jelikož je v takovémto případě zřetelné, že činnost vykonávaná na základě pracovněprávního poměru je natolik odlišná od výkonu funkce člena statutárního orgánu, že ji nelze zaměňovat. Obsahem činnosti statutárního orgánu společnosti je zejména obchodní vedení, zatímco



u úzce specializované činnosti jde zejména o uplatnění konkrétních schopností, které nelze s vedením společnosti zaměňovat.

Dalším případem negativního vymezení jsou činnosti podpůrné či pomocné. V případě, že člen statutárního orgánu pro stejnou společnost vykonává zároveň pozici řidiče, uklízeče či skladníka, nelze takový případ považovat za souběh. Výkon obchodního vedení je opět natolik odlišný od takovýchto pomocných prací, že jej nelze zaměňovat a spatřovat zde prvky nedovoleného souběhu.

V jakém případě se tedy jedná o souběh? Souběhem se v základním významu pro účely této diplomové práce rozumí výkon funkce člena statutárního orgánu společnosti a zároveň výkon souběžně sjednaného pracovněprávního poměru na obsahově totožnou činnost u téže společnosti. Typicky se jedná o případy, kdy je pracovněprávní smlouva sjednána se statutárním orgánem téže společnosti na totožnou nebo obdobnou činnost, která zasahuje do obchodního vedení společnosti. Právě rozsah a hranice obchodního vedení jsou pro posouzení souběhu nejzásadnější, jelikož neexistuje jednotná a jednoznačná právní úprava, kdy je souběh ještě možný a kdy už nikoliv. Bližšímu vymezení této problematiky se budu věnovat v kapitole čtvrté.

## 2. Historický vývoj právní úpravy souběhu funkce a příslušná judikatura

### 2.1. Vývoj do roku 2011

#### 2.1.1. Právní úprava a její výklad

1. ledna 1992 nabyl účinnosti zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „**obchodní zákoník**“, nebo „**ObchZ**“).<sup>22</sup> Obchodněprávní vztah mezi společností a statutárním orgánem byl upraven pomocí smlouvy o výkonu funkce, založené na základě § 66 odst. 2 obchodního zákoníku. Zaměstnanecký poměr byl do konce roku 2005 upraven zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce,<sup>23</sup> a to jako vztah založený pracovní smlouvou dle ustanovení § 33 a násl. tohoto zákona.

Při posuzování souběhů v tomto období je nutné rozlišovat výkon funkce členem představenstva akciové společnosti a členem statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným a to zejména z pohledu odměňování za výkon funkce. Dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o daních z příjmů**“ nebo „**ZDP**“),<sup>24</sup> nebyla odměna vyplácená členovi představenstva považována za daňově uznatelný náklad, naopak odměna jednatele společnosti s ručením omezeným za daňově uznatelný náklad považována byla. Praktický důsledek této úpravy byl, že společnost s ručením omezeným mohla odměnu jednatele vykázat jako náklad snižující její daňový základ.

Rozlišné postavení člena představenstva akciové společnosti a jednatele společnosti s ručením omezeným je nutno sledovat i v případě pojištění. Zatímco u jednatele společnosti s ručením omezeným se uplatnil obdobný odvodný režim jako u zaměstnance, člen představenstva nebyl na základě uzavřené smlouvy o výkonu funkce sociálně pojištěn. Při dalším posuzování souběhu v tomto období je třeba výše uvedené brát v potaz.

#### 2.1.2. Judikatura a praxe

Rozhodující vliv na výklad souběhu funkce v tomto období měla zejména praxe a na ni reagující judikatura. V praxi byly se členy statutárních orgánů hojně uzavírané dvě

<sup>22</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

<sup>23</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>24</sup> Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

smlouvy. Jedna upravovala výkon funkce a druhá, pracovněprávní, zajišťovala výhody plynoucí z pracovněprávního vztahu a zároveň tak bylo zajištěno, že člen statutárního orgánu byl účasten na sociálním a zdravotním pojištění. Pracovněprávní smlouva většinou upravovala obchodní vedení společnosti, což časem vyvolalo soudní spory ohledně nepřipustnosti souběhu těchto dvou smluv. Judikatura tento způsob úpravy postupně zpochybňovala a případy takového souběhu začaly soudy posuzovat, jako by pracovněprávní vztah vůbec nevznikl.

V roce 1993 byl vydán klíčový rozsudek, který nastínil pohled na posuzování souběhu, který byl konzistentní až do roku 2010. Byl to rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek 13/1995. Vrchní soud se v posuzovaném případě zabýval možným výkonem funkce člena statutárního orgánu na základě pracovněprávního poměru. K této problematice deklaroval, že není možné, aby tato činnost byla upravena na základě pracovní smlouvy, jelikož se jedná o právní vztah, který vzniká i zaniká na základě ujednání ve společenské smlouvě. Dále Vrchní soud deklaroval, že v případě, že se bude jednat o jinou činnost, než která je náplní statutárního orgánu, je možné takový vztah upravit pracovní smlouvou. Klíčovým ukazatelem byl při posuzování tedy právě obsah vykonávané práce. *„Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustavena statutárním orgánem společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu. I když je fyzická osoba společníkem společnosti s ručením omezeným a je jako její statutární orgán oprávněna za ni jednat, jde o rozdílné subjekty práva, mezi nimiž může být uzavřena smlouva směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu; pracovní smlouva může např. vymezit předmět činnosti společníka ve společnosti nebo stanovit další práva a povinnosti toho, kdo byl ustaven statutárním orgánem společnosti, a takový právní úkon není neplatným podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmům společnosti.“* S tímto závěrem se ztotožňovaly další soudy při svých rozhodnutích a závěry přijaté v tomto rozhodnutí často citovaly.

Tento závěr Vrchního soudu v Praze byl potvrzen i rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98. Nejvyšší soud ČR v tomto rozsudku potvrdil, že funkci člena statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovním poměru. Obsah výkonu funkce statutárního orgánu se podle Nejvyššího soudu ČR řídil ustanoveními

obchodního zákoníku a společenskou smlouvou, nikoliv pracovněprávními předpisy. Nic ale nebránilo tomu, aby se členem statutárního orgánu byl uzavřen pracovní poměr na činnost, která nebyla náplní činnosti statutárního orgánu.<sup>25</sup>

V dalším rozsudku ze dne 15. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002 Nejvyšší soud ČR k výše uvedenému připojil otázku posouzení obchodního vedení jako obsahu činnosti statutárního orgánu. *„Samotná okolnost, provádí-li statutární orgán úkon směrem dovnitř společnosti nebo navenek, nic nemění na tom, že jedná jako statutární orgán a že tato činnost není druhem práce ve smyslu § 29 odst. 1 písm. a) ZPr.“*

V rozsudku ze dne 17. srpna 2004, sp. z. 21 Cdo 737/2004 se Nejvyšší soud ČR zabýval otázkou možného souběhu funkce statutárního orgánu s funkcí generálního ředitele vykonávané na základě pracovněprávního vztahu. I v tomto případě byl dovozen závěr, že pokud obsah práce generálního ředitele zahrnuje činnost statutárního orgánu a na tuto činnost byl sjednaný pracovněprávní poměr, je tento poměr neplatný.

### **2.1.3. Novelizace a její příčiny**

I přes rozsáhlou judikaturu byla praxe mnohdy odlišná a nesledovala dosavadní výkladové tendence soudů. K souběhu běžně docházelo a to také z důvodu nekonzistentní úpravy pojistného a daně z příjmu. Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů, nebylo totiž možné *„odměnu a další plnění poskytovaná členům statutárního orgánu za výkon funkce uznat jako náklady k dosažení, zajištění a udržení příjmů.“* A právě tato úprava měla za důsledek časté uzavírání dvou smluv se členy představenstva<sup>26</sup> a to smlouvu o výkonu funkce a pracovní smlouvu. Právě na základě pracovní smlouvy, ve které byla sjednána mzda jako faktická odměna za výkon funkce v kolektivním orgánu, bylo hrazeno nemocenské a důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na sociální zabezpečení. Tuto mzdu bylo také možno uplatnit jako náklady na dosažení, udržení a zajištění příjmů společnosti v souladu se zákonem o daních z příjmů.

Impulzem ke změně dosavadní právní úpravy, která neodpovídala praxi, byl rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010-58. Nejvyšší správní soud ČR v tomto rozsudku judikoval, že se v daném případě jednalo o nepřipustný

---

<sup>25</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98.

<sup>26</sup> V tomto případě je nutné rozlišit daňový režim představenstva jako kolektivního orgánu a jednatele jako individuálního orgánu. Tato diplomová práce se v rámci období do 31. 1. 2011 zabývá režimem představenstva.

souběh, v důsledku čehož nevznikl pracovní poměr mezi společnostmi a žalobcem, a tudíž nebyl založen ani pojistný poměr. K podmínkám účasti na pojištění NSS uvedl: „Podle § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb. jsou nemocensky pojištěni, pokud splňují podmínky stanovené pro účast na nemocenském pojištění a jsou činní v České republice, zaměstnanci v pracovním poměru.“

K této otázce existují i odlišná stanoviska. Z daňového hlediska k problematice vyjádřili J. Nekovář a J. Nesrovnal názor, že závěry přijaté v rozsudku NSS<sup>27</sup> nejsou správné, jelikož daný případ byl posuzován dle právní úpravy platné do konce roku 2006.<sup>28</sup> Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, v souladu s kterým lze, ve spojitosti s existencí pracovněprávního vztahu, hovořit pouze o relativní neplatnosti takového vztahu. Autoři odkázali na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. února 2006, sp. zn. 1 Afs 157/2004-70, který říká, že „Absolutní neplatnost právního úkonu se tak odlišuje svými účinky od relativní neplatnosti právních úkonů, které se považují za platné, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá.“ Autoři shrnují, že lze ve výše uvedeném případě hovořit pouze o relativní neplatnosti, které se nemůže správce daně dovolávat. Na základě této argumentaci jsou přesvědčeni, že v případě, že ze mzdových prostředků vyplacených členovi statutárního orgánu bude plátcem daně odvedena daň, bude se jednat o náklady daňově účinné.<sup>29</sup>

I přes různorodost názorů mělo toto shora citované rozhodnutí Nejvyššího správního soudu za následek eliminaci vzniku souběhů a začátek odborné diskuze nad možnou novelizací právní úpravy. V rámci novelizace obchodního zákoníku tak byl novelizován i zákon o daních z příjmu a příslušné předpisy týkající se sociálního zabezpečení a důchodového a nemocenského pojištění. Na základě zákona č. 470/2011 Sb.,<sup>30</sup> účinného od 1. ledna 2012, tak došlo k nové zákonné úpravě, kdy členové kolektivního orgánu<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010-58.

<sup>28</sup> NEKOVÁŘ, J., NESROVNAL, J. Konstruktivně k problematice souběhu. In Ad Notam, 2011, č. 3, str. 14.

<sup>29</sup> Tamtéž, str. 14.

<sup>30</sup> Zákonem č. 470/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, došlo k novelizaci zákona o nemocenském pojištění, zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>31</sup> K výše uvedenému je nutné podotknout, že zákonodárce rozlišoval mezi kolektivním orgánem, kterým je myšleno zejména představenstvo a statutárním orgánem, který není posuzovaný jako kolektivní orgán. Dle dikce zákona je i více jednatelů společnosti považováno za jednotlivé statutární orgány (Viz ustanovení §§ 44 odst. 5 a 194 odst. 1 ZOK.).

(představenstva) již jsou účastni na nemocenském<sup>32</sup> a důchodovém<sup>33</sup> pojištění a jejich odměna podléhá odvodu na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.<sup>34</sup>

## 2.2. Vývoj v letech 2012 až 2013

### 2.2.1. Právní úprava a její výklad

Dne 1. ledna 2012 nabyla účinnosti novela obchodního zákoníku,<sup>35</sup> ve které byl souběh poprvé výslovně upraven a to v ustanovení § 66d nazvaném „*Pověření obchodním vedením*“. V původním návrhu novely obchodního zákoníku nebylo toto ustanovení obsaženo, do finální verze novely bylo přidáno až pozměňovacím návrhem předloženým Ministerstvem spravedlnosti. Formálně se jednalo o návrh ústavněprávního výboru sněmovny, autorem obsahu bylo však z velké části Ministerstvo spravedlnosti.<sup>36</sup> Jiří Pospíšil, tehdejší ministr spravedlnosti, k tomuto návrhu uvedl: „*Rozporem mezi podnikatelskou praxí a judikaturou nejvyšších soudů vznikla výrazná nejistota ohledně právního postavení obchodního vedení mnoha společností. Soudní rozhodnutí ve věcech souběhu považují za zbytečně formalistická, není důvod zakazovat podnikatelům jeden z možných způsobů úpravy vnitřních vztahů ve společnosti. Právo má podporovat svobodu podnikání, pokud nepůsobí újmu jiným. Ministerstvo spravedlnosti proto připravilo řešení této situace v podobě vložení nového paragrafu do obchodního zákoníku. Novela umožňuje takzvaný souběh funkcí.*“<sup>37</sup>

Tato novela reagovala na praxi a překonala doposud judikaturou ustálené nahlížení na (ne)možnost souběhu funkce a to zejména z hlediska jednání člena statutárního orgánu za společnost. Ze samotného názvu vloženého ustanovení lze vyvozovat, že pojem obchodního vedení byl v tomto období klíčový pro posuzování souběhu. Ustanovení § 66d odst. 1 znělo: „*Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho*

<sup>32</sup> Ustanovení § 5 písm. a) bodu 18 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>33</sup> Ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>34</sup> Ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

<sup>35</sup> Zákon č. 351/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>36</sup> ČECH, P. Hlavní změny v obchodním zákoníku po 1. lednu 2012. In Právní rádce, 2012, č. 1, str. 23 – 24.

<sup>37</sup> ELAW.cz Ministr spravedlnosti předloží návrh úpravy souběhu funkcí v obchodních společnostech a družstvech. [online], [cit. 11. 2. 2017], dostupné z WWW: <<http://www.elaw.cz/zprava/navrh-upravy-soubehu-funkci-v-obchodnich-spolecnostech-a-druzstvech>>.

*členem.*“ Zákonodárce explicitně povolil možnost pověřit zcela nebo zčásti obchodním vedením „jiného“. Změnu šlo sledovat v možnosti takto delegovanou činnost, spadající pod obchodní vedení, vykonávat na základě pracovněprávního poměru. Ruku v ruce byly však v novelizovaném ustanovení stanoveny i mantinely zmíněného pověření. „*Pověření obchodním vedením podle odstavce 1 nezahrnuje účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti, které tento zákon nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu.*“<sup>38</sup> Tzv. subdelegace tedy nebyla přípustná, delegovaný mohl být pověřený každodenním řízením společnosti, nikoliv však rozhodováním o takovém řízení.

V ustanovení § 66d odst. 2 ObchZ bylo dále zdůrazněno, že ani v důsledku pověření „jiného“ obchodním vedením nemůže být omezena odpovědnost za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.<sup>39</sup> Byla tak vyloučena situace, kdy v otázce odpovědnosti za škodu mohlo docházet k odlišné úpravě a to na základě obchodněprávního a pracovněprávního vztahu. Odpovědnost plynoucí pro zaměstnance z pracovněprávního vztahu byla totiž mírnější. Na základě tohoto ustanovení byly však vyloučeny všechny pochybnosti o rozsahu odpovědnosti v případě delegace obchodního vedení. Odpovědný byl i člen statutárního orgánu, který na „jiného“ činnost delegoval. Rozsah takovéto odpovědnosti se přímo nevztahoval na škodu, která byla na základě delegace jiným způsobena, ale člen statutárního orgánu odpovídal za řádné vybrání osoby, na kterou bylo obchodní vedení delegováno. Taková osoba měla být vždy vybrána s vynaloženou péčí řádného hospodáře. Člen statutárního orgánu byl povinen vykonávat i následnou kontrolu nad výkonem delegované činnosti.

V neposlední řadě se ustanovení § 66d ObchZ ve svém třetím odstavci věnovalo problematice odměny za delegovaný výkon obchodního vedení. „*Jestliže jsou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, mzdu či odměnu z dohody sjednává nebo určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů.*“ V tomto odstavci byla zakotvena pojistka, že i když delegovaná činnost byla vykonávána na základě

<sup>38</sup> Ustanovení § 66d odst. 2 obchodního zákoníku.

<sup>39</sup> „*Při pověření 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.*“

pracovněprávní smlouvy, odměna byla sjednána nebo určena valnou hromadou, tj. orgánem, který rozhodoval o odměně člena statutárního orgánu. Znění tohoto ustanovení obsahovalo pojmy „*sjednání nebo určení*“ mzdy či odměny, namísto „*schválení*“. V případě společnosti s ručením omezeným, kde valná hromada jednatele jmenovala, ale nemohla za společnost jednat, bylo možné mzdu či odměnu pouze „*určit*“. V důsledku takovéto terminologie mohl nastat problém, o kterém hovoří P. Dobeš: „*Problém ovšem nastane, pokud se pokusíme dostat do souladu s § 114 zákoníku práce; dle tohoto ustanovení je možné sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas. To znamená, že dohoda, dle které již mzda zahrnuje práci přesčas (a práce přesčas se tedy nemusí odměňovat zvlášť), je možná jen v případě, že je mzda sjednána, nikoliv určena.*“<sup>40</sup> Řešením této situace bylo sjednání odměny jednatele v pracovní smlouvě ve výši určené valnou hromadou.

Novela, která ustanovení § 66d do obchodního zákoníku zakotvila, opomněla ve svých přechodných ustanovení specifikovat, jak naložit s dosavadními souběhy. Jak bylo dovozeno výše, do 31. prosince 2011 se v případě souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu považovala pracovní smlouva za relativně neplatnou. Bylo tomu tak ale i po nabytí účinnosti novely obchodního zákoníku? Jestliže zákonodárce tuto problematiku výslovně neupravil, nedalo se předpokládat, že neplatnost těchto smluv byla automaticky zhojena. Stejný názor zastává i P. Čech a k problematice absence přechodných ustanovení dodává: „*Budou-li společnosti zamýšlet dřívější stav napravit, musejí souběžně pracovní smlouvy na výkon obchodního vedení uzavřít znovu. Nejdříve však po 1. 1. 2012 a poté, co příslušné orgány společnosti přijmou rozhodnutí o delegaci.*“<sup>41</sup>

K nové úpravě obsažené v ustanovení § 66d obchodního zákoníku neexistuje rozsáhlá judikatura. Existují spory, kde se strany odvolávaly právě na znění ustanovení § 66d ObchZ, ale většinou to bylo v případech, kdy se posuzoval případ pracovních smluv uzavřených před účinností novely obchodního zákoníku a tak se na daný případ nemohla tato právní úprava vztahovat.<sup>42</sup> Například z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2007, sp. zn. Cdo 304/2007 jasně plyne, že platnost právního jednání je nutné posuzovat dle právních předpisů, které existovaly v době, kdy bylo toto jednání učiněno.

---

<sup>40</sup> DOBEŠ, P. Souběh funkcí řeší novela jen částečně. EPRAVO.CZ [online], [cit. 11. 9. 2012], dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-resi-novela-jen-castecne-85194.html>>.

<sup>41</sup> ČECH, P. Hlavní změny v obchodním zákoníku po 1. lednu 2012, str. 23 – 24.

<sup>42</sup> Srov. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 30. března 2016, sp. zn. 2 Ads 303/2015-27 nebo Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 26. ledna 2017, sp. zn. 5 Ads 88/2015 – 20.



Mezi rozsudky, které se zabývaly ustanovením § 66d ObchZ patří například rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. října 2012, sp. zn. 9 Afs 33/2012. Nejvyšší správní soud ČR uvádí, že v souladu s § 66d je od 1. ledna 2012 „*souběh funkce člena statutárního orgánu obchodní společnosti a pracovního poměru vedoucího v jedné a téže osobě přípustný.*“ Hovoří o vzniku dvou vedle sebe existujících vztahů, vzájemně na sobě nezávislých. Prvním takovým vztahem je vztah člena statutárního orgánu se společností, který se řídí zejména příslušnými ustanoveními obchodního zákoníku. Druhým vztahem je vztah mezi zaměstnancem a společností jakožto zaměstnavatelem, který se řídí zákoníkem práce a jeho obsahem není výkon funkce statutárního orgánu.

V souhrnu tedy novela přinesla „*uzákonění*“ souběhu a vyřešila otázky, které doposud byly vykládány pouze judikaturou a odbornou veřejností. Statutární orgán mohl pověřit obchodním vedením „*jiného*“, avšak výkon této činnosti podléhal skoro totožným podmínkám jako činnost samotného statutárního orgánu. Vystala tedy otázka, jestli by nebylo jednodušší vykonávat činnost přímo jako člen statutárního orgánu. Úprava obsažená v ustanovení § 66d ObchZ zavedla, dle mého názoru, při pověření obchodním vedením totožné povinnosti pro „*jiného*“ i pro samotného člena statutárního orgánu. Jak bylo výše rozvedeno, odměna člena statutárního orgánu i pověřeného zaměstnance podléhala určení valnou hromadou a člen i zaměstnanec musel svou funkci vykonávat s péčí řádného hospodáře. Jedinou výhodou, kterou spatřuji na základě této novelizace je, že z pracovněprávního poměru vyplývala zaměstnanci větší ochrana při ukončení výkonu pověřené činnosti. Celkově ale přínos novely nevidím jako klíčový při pohlížení na problematiku souběhu funkce.

### 3. Zahraniční úprava souběhu

Tato kapitola si klade za cíl více přiblížit zahraniční právní úpravu souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Ke komparaci byl záměrně vybrán jak právní řád země, která má souběh funkce upraven obdobně jako v České republice, tak země, která má souběh upraven rozdílně. Právní úprava bude vždy stručně představena a porovnána s tuzemskou právní úpravou.

#### 3.1. Komparace problematiky s právní úpravou SRN

V právním řádu Spolkové republiky Německo (dále také „SRN“) je vztah člena statutárního orgánu a společnosti upraven více právními předpisy. Právní úprava jmenování, odvolání a práv a povinností ve vztahu k obchodnímu právu je obsažena v akciovém zákoně<sup>43</sup> a v zákoně o společnostech s ručením omezeným.<sup>44</sup> Občanský zákoník<sup>45</sup> pak upravuje další práva a povinnosti vznikající z tohoto vztahu. Člen statutárního orgánu uzavírá se společností tzv. jednatelskou smlouvu.<sup>46</sup> Jedná se o služební smlouvu s prvky mandátní smlouvy, jejíž právní úprava je obsažena v ustanovení § 611 Bürgerliches Gesetzbuch. Ustanovení ve smlouvě nesmí být v rozporu se zakládajícími dokumenty společnosti, tj. stanovami a společenskou smlouvou. Zákon blíže nespecifikuje další požadavky na obsah smlouvy. V jednatelské smlouvě je nejčastěji upravena odměna člena statutárního orgánu, konkurenční doložka nebo doba dovolené.

V SRN není dále neobvyklé, že je zaměstnanec společnosti jmenován statutárním orgánem. Důležité pro další posouzení takového vztahu je pak to, v jaké formě je smlouva mezi zaměstnancem a společností uzavřena. Německá právní úprava rozeznává tři možné formy. Za prvé se jedná o případ, kdy je smlouva uzavřena písemně. Tato skutečnost má automaticky za následek ukončení dosavadní pracovní smlouvy. V druhém případě je možné smlouvu uzavřít ústně. Následkem této formy je, že poměr stále trvá a to jako tzv. „*spící pracovněprávní vztah*“.<sup>47</sup> Výhodou této formy je, že v případě, že dojde k odvolání zaměstnance z funkce člena statutárního orgánu, pracovněprávní poměr znovu ožívá. Třetí, poměrně netradiční forma, je případ, kdy jednatelská smlouva není se zaměstnancem

<sup>43</sup> Aktiengesetz.

<sup>44</sup> Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung.

<sup>45</sup> Bürgerliches Gesetzbuch.

<sup>46</sup> Tzv. Anstellungsvertrag.

<sup>47</sup> JOSKOVÁ, L. Je možný souběh funkce v SRN? In Právní rozhledy, 2011, č. 9., str. 321.

uzavřena vůbec. Typickým příkladem může být situace, kdy je zaměstnanec mateřské společnosti jmenován jednatelem.

V důsledku výše uvedeného je v SRN obvyklá situace, kdy zaměstnanec vykonává funkci ve statutárním orgánu společnosti, avšak jeho zaměstnanecký poměr není nikdy současně „aktivní“. Stejně jako vyplývá z dosavadní české judikatury, i v SRN je předpokladem takového výkonu rozdílnost okruhů činností vykonávaných z funkce statutárního orgánu.<sup>48</sup> V praxi tak zřídka dochází k souběhu „aktivního“ pracovněprávního režimu s funkcí člena statutárního orgánu. M. Diller se k této problematice vyjádřil v Komentáři k rozhodnutí Spolkového pracovního soudu následovně: *„Myslitelné je rovněž, že pracovní vztah přetrvá vedle funkce statutárního orgánu nikoliv pouze ve „spící“ formě, nýbrž běží dál jako vztah aktivní. Také to je však výjimečný případ, který pravidelně přichází v úvahu jen tehdy, (...) pokud jsou odlišeny a ohraničeny činnosti, které (osobou v takovém dvojím postavení, pozn. aut.) jsou vykonávány v působnosti zaměstnance a které v působnosti statutárního orgánu.“*<sup>49</sup>

K otázce odpovědnosti a nezávislosti v případě souběhu založeného jednou z výše uvedených forem se vyjádřila Německá vláda: *„Souběh funkcí navíc podle ní nevyklučuje nezávislost, neboť v souladu s německým právem obchodních společností je každý člen představenstva povinen i v případě souběhu funkcí hájit zájmy té společnosti, o kterou se v daném konkrétním případě stará.“*<sup>50</sup>

Vztah pracovněprávního poměru a obchodněprávního poměru je tak na rozdíl od české právní úpravy poměrně blízký a zákonodárce se snaží spíše o jeho přiblížení, než striktní oddělení jako dvou samostatných režimů. Dvojkolejnost německé úpravy považují za velice zdárné řešení celé problematiky souběhu. Reaguje totiž na praxi, když vychází vstříc volání po stejných výhodách a jistotách pro člena statutárního orgánu, jako jsou přiznány zaměstnancům na základě pracovněprávního poměru, a zároveň zachovává postavení statutárního orgánu jako nezávislého subjektu.

---

<sup>48</sup> JOSKOVÁ, L. Je možný souběh funkce v SRN? str. 321.

<sup>49</sup> DILLER, M. Komentář k rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 6 AZR 1045/06, Neue Juristische Wochenschrift. 2008, č. 14, str. 1020.

<sup>50</sup> Stanovisko Generálního advokáta přednesené dne 6. září 2012 ve věci C-556/10 Evropská komise proti Spolková republika Německo. [online], [cit. 27. 1. 2017], dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62010CC0556>>.

### 3.2. Komparace problematiky s anglickou právní úpravou

Na rozdíl od německé právní úpravy, která je vystavena na podobném základu jako česká právní úprava a to i s ohledem na stejný typ právní kultury,<sup>51</sup> anglická právní úprava se v mnohém hojně odlišuje. Právo Anglie a Walesu (dále jen „**anglické právo**“), patří do angloamerického typu právní kultury a hlavním pramenem práva jsou soudní precedenty. A i díky tomuto rozdílu byly pro komparaci zvoleny právě právní řády těchto dvou zemí.

Výkon funkce statutárního orgánu je dle anglického práva upravený v části 10 zákona o společnostech z roku 2006.<sup>52</sup> Naopak úprava pracovněprávních vztahů není kodifikována a jednotlivou úpravu nalezneme v řadě samostatných předpisů. Do jisté míry lze ale vycházet ze zákona o zaměstnaneckých právech z roku 1996.<sup>53</sup> Zákon o společnostech nestanovuje bližší podmínky pro vnitřní uspořádání společnosti ani náležitosti zakladatelského dokumentu. Společnosti tak mají poměrně svobodnou vůli při úpravě základních poměrů. Nápomocné však mohou být tzv. vzorové smlouvy,<sup>54</sup> které upravují tradiční podobu zakladatelského dokumentu.<sup>55</sup> V důsledku si ale mnoho záležitostí mohou společnosti upravit libovolně, tradičně si společnosti v zakladatelském dokumentu, v souladu se vzorovou smlouvou, zakotvují možnost delegovat obchodní vedení na třetí osobu.

Postavení anglického statutárního orgánu se poněkud liší od toho českého. Jelikož v anglickém obchodním právu není zřizován dozorčí orgán,<sup>56</sup> ale pouze výkonný, má tento výkonný orgán<sup>57</sup> i dozorčí pravomoci. Správní rada v sobě spojuje obě tyto pravomoci a je tradičně složena z určitého počtu členů, kteří se dělí na výkonné a nevýkonné členy.<sup>58</sup> Shodně s českou právní úpravou je anglická správní rada oprávněna jednat jak za společnost, tak uvnitř společnosti.<sup>59</sup> Nevýkonní členové nemají na starost každodenní činnost související s obchodním vedením společnosti, ale svoji činnost soustředí na strategická rozhodnutí ohledně směřování společnosti a také fungují jako zmiňovaný kontrolní orgán. Na výkon této funkce nemají uzavřenou pracovní smlouvu a odměna je jim vyplácena na základě rozhodnutí

---

<sup>51</sup> Spolková republika Německo i Česká republika jsou státy s kontinentálním typem právní kultury.

<sup>52</sup> Companies Act, 2006.

<sup>53</sup> Employment Rights Act, 1996.

<sup>54</sup> Nejnovější podoba těchto smluv je z 28. dubna 2013 a jsou rozlišeny tři základní typy. Aktuální vzory Articles of Association jsou dostupné na WWW: <<http://www.companieshouse.gov.uk/about/tableA/index.shtml>>.

<sup>55</sup> „Articles of Association“

<sup>56</sup> Anglické obchodní právo upravuje pouze monistický systém řízení společnosti.

<sup>57</sup> „Board of Directors“

<sup>58</sup> DIGNAM, A. Hicks & Goo's Cases materials on Company Law. Seventh edition, Oxford university Press 2011, str. 313.

<sup>59</sup> PELIKÁNOVÁ, I.: Obchodní právo I. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, str. 308.

valné hromady.<sup>60</sup> Naopak výkonní členové správní rady mají na starost právě každodenní chod firmy. Výkonný člen je zpravidla jeden a obvykle zastává funkci generálního ředitele, kterou vykonává pro společnost na základě pracovněprávního vztahu.<sup>61</sup> Pracovní smlouva, uzavřena na výkon funkce generálního ředitele je pak zároveň i smlouvou o výkonu funkce člena správní rady. Běžně tak dochází k souběhu funkce statutárního orgánu a zaměstnaneckého poměru, jak ho chápeme v českém prostředí. Součástí jedné smlouvy, tzv. *director's service contract*, je tak nejen obchodní vedení společnosti, ale i činnost vykonávaná vůči třetím osobám, tzn. vně společnosti.<sup>62</sup> Zákon o společnostech definuje tuto smlouvu jako smlouvu, „na základě které statutární orgán provádí činnost spočívající v činnosti statutárního orgánu pro společnost a činnost statutárního orgánu vůči třetím osobám nebo dceřiným společnostem společnosti.“<sup>63</sup>

Druhou možnou verzí souběhu dle anglického práva je případ, kdy osoba vykonává pro společnost dvě odlišné činnosti. Jednu na základě pracovní smlouvy jako zaměstnanec společnosti vykonávající činnost od působnosti správní rady odlišnou a druhou naopak právě jako člen správní rady. Ve smyslu anglické právní úpravy se jako odlišení činností bere fakt, že zaměstnanec není jmenován členem správní rady. V této souvislosti vyvstává určitě otázka odpovědnosti. I tato otázka je vyřešena, a to pomocí precedenčních rozhodnutí, ze kterých plyne, že tato odpovědnost bude rozdělena dle konkrétního výkonu práce. Činnosti vykonávané na základě pracovní smlouvy se budou řídit dle práv a povinností v ní stanovených a naopak úkony činěné v rámci působnosti správní rady budou podřízeny ustanovením zákona o společnostech a povinnostem v něm stanoveným, zejména pak péči řádného hospodáře, v anglickém právu označováno jako „*Fiduciary duties*“.<sup>64</sup> Dle dikce zákona o společnostech a precedenčních rozhodnutí dochází tedy v případě souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu ke štěpení odpovědnosti.

Při komparaci anglické a české úpravy je na prvním pohled patrné, že na rozdíl od české právní úpravy anglické právo souběh povoluje a také podmínky jeho vzniku upravuje. V anglickém právu je, dle mého názoru, i vhodně vyřešena otázka odpovědnosti, kdy je vždy možné rozlišovat, kdo danou činnost vykonává, tudíž kdo je za ni odpovědný.

---

<sup>60</sup> GRIFFIN, Stephen., Michael HIRST a Peter WALTON. *Company law: fundamental principles*. 4th edition, New York: Pearson Longman, 2006, str. 280.

<sup>61</sup> Tamtéž, str. 280.

<sup>62</sup> Ustanovení 227 Companies Act 2006.

<sup>63</sup> Ustanovení 227 Companies Act 2006.

<sup>64</sup> GRIFFIN, *Company Law*, str. 280.

V neposlední řadě je vhodné zmínit i judikaturu, kdy v případě anglického precedenčního rozhodování dochází k většímu důrazu na praxi a její potřeby.

### 3.3. Komparace problematiky s judikaturou Soudního dvora Evropské unie

Problematika souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu se v rozhodovací praxi Evropské unie, konkrétně soudního dvora EU příliš často neobjevuje. Členské státy mají problematiku souběhu člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu upravenou individuálně a případné spory řeší lokálně. Lze tedy jen výjimečně dohledat soudní spor, ve kterém by roli hrál i Soudní dvůr EU. Obecně je možné říci, že na evropské úrovni dochází ke sblížování poměru založeného obchodněprávním a pracovněprávním režimem. V rozsudku Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. listopadu 2010 vedeného pod značkou C-232/09 se soud zabýval žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce, která byla podána ve sporu o rozhodnutí valné hromady společnosti s ručením omezeným o odvolání těhotné členky statutárního orgánu. Soudní dvůr EU se zabýval problematikou aplikace ochrany plynoucí z pracovněprávních předpisů na výkon funkce člena statutárního orgánu společnosti. Těhotná členka statutárního orgánu byla v jedenáctém týdnu těhotenství a byla valnou hromadou odvolána ze své funkce, kterou vykonávala na základě mandátní smlouvy. Odvolaná členka se poté dovolávala prohlášení neplatnosti tohoto odvolání s poukazem na ustanovení lotyšského zákoníku práce, který zakazuje dát výpověď těhotné zaměstnankyni.<sup>65</sup> V řízení před lotyšským soudem argumentovala směrnicí Evropské unie 92/85/EHS,<sup>66</sup> konkrétně článkem 10.<sup>67</sup> Následně odvolací soud předložil Soudnímu dvoru EU předběžnou otázku, zda má být členka statutárního orgánu kapitálové společnosti považována za zaměstnankyni ve smyslu článku 10 směrnice 92/85/EHS a zda má být tento článek vykládán v tom smyslu, že má přednost před vnitrostátní právní úpravou členských států,

---

<sup>65</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. listopadu 2010, sp. zn. C-232/09, [online], [cit. 2. 2. 2017] dostupný na WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d696281f0cf29248d6bdbaff1df5e4f3fb.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PahqNe0?text=&docid=78560&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=706410>>.

<sup>66</sup> Směrnice Rady (92/85/EHS) ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

<sup>67</sup> „K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku se stanoví, že: členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas; 2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně; 3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.“

kteřá pŕípadně umoŕŕňuje členku statutárního orgánu odvolat bez omezení, a zejména bez ohledu na těhotenství této zaměstnankyně.

Soudní dvůr EU k prvnímu otázce uvedl, ŕe pokud členka statutárního orgánu vykonává svou činnost pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu společnosti a pobírá za to odměnu, je nutno na ni nahlížet jako na zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85/EHS. Dále dodal, ŕe ochranu těhotným ženám poskytují i další směrnice<sup>68</sup> a ŕe je v důsledku vŕdy klíčové, zajistit potřebnou ochranu těhotné ženě, se kterou byl ukončen právní vztah z důvodu jejího těhotenství. K druhé otázce Soudní dvůr EU uvedl, ŕe právo EU má mít při výkladu přednost před vnitrostátní úpravou, kteřá umoŕŕňuje bez omezení odvolání členky statutárního orgánu společnosti, pokud je tato členka v postavení těhotné zaměstnankyně ve smyslu směrnice 92/85/EHS. Druhým pŕípadem, kdy má evropská úprava této problematiky před vnitrostátní je pŕípad, kdy je členka statutárního orgánu odvolána ze své funkce právě z důvodu jejího těhotenství.

Závěry pŕijaté v tomto rozsudku jsou důležité, ale nelze z nich automaticky vyvozovat, ŕe zákoník práce lze subsidiárně aplikovat na výkon funkce člena statutárního orgánu kapitálové společnosti. Lze uzavŕít, ŕe Soudní dvůr EU se pŕiklonil k rozšíření pracovněprávní ochrany do obchodněprávních vztahů. Při srovnání tohoto rozsudku s českou judikaturou můžeme podotknout, ŕe české soudy zatím tuto tendenci nemají a právní úpravu pracovněprávních a obchodněprávních, pŕípadně občanskoprávních, striktně oddělují.

Pro srovnání uvádím vyjádření Ústavního soudu k problematice pracovněprávní ochrany vztahující se na členky statutárního orgánu. Ve svém nedávné nálezu<sup>69</sup> dovedil, ŕe ženy, kteřé vykonávají funkci ve statutárním orgánu, nedisponují právní ochranou pŕiznanou zaměstnancům, a tudíž napŕíklad nemají nárok na mateřskou dovolenou nebo nemají jistotu, ŕe se po mateřské dovolené můŕou vrátit zpět na svoji pozici. A jak dovedil Soudní dvůr EU, nevztahuje se na ně ani zvýšená pracovněprávní ochrana v těhotenství a mateřství. Ústavní soud ČR uzavírá, ŕe v pŕípadě, kdy obecné soudy ve svých rozhodnutích nepřipouštějí souběh funkce členky statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, musí takový výklad dostatečně odůvodnit a vypořádat se i s otázkou možné nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

---

<sup>68</sup> Napŕíklad Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muŕe a ženy, pokud jde o pŕístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; a Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muŕe a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

<sup>69</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

## 4. Aktuální právní úprava souběhu funkce a příslušná judikatura

Problematika souběhu funkce patří dlouhodobě k hojně diskutovaným tématům. Zasahuje do činnosti téměř každé obchodní korporace a již přes dvacet let prochází určitým názorovým vývojem. V minulých letech se měnila právní úprava souběhu, zatímco judikatura zůstávala poměrně konzistentní. Odborná diskuze na toto téma se vede dlouhodobě a neustále se objevují různorodé názory. V září minulého roku byl vydán náleží Ústavního soudu,<sup>70</sup> který někteří považují za přelomový, jelikož v něm byl zpochybněn dosavadní soudní výklad souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Cílem této kapitoly je detailně rozebrat aktuální úpravu souběhu funkce a to nejen z hlediska právní úpravy a judikatury, ale i z hlediska odborné diskuze na toto téma.

### 4.1. Právní úprava a její výklad

Po rekonstrukci soukromého práva nahradil obchodní zákoník, mimo další zákony, zákon o obchodních korporacích. Tento zákon již nepřejímá úpravu souběhů doposud obsaženou v § 66d obchodního zákoníku, ale jeho pozůstatky lze dohledat v ustanovení § 61 odst. 3 ZOK, které říká: „*Ustanovení odstavce 1 se použije obdobně na určení mzdy i na jiné plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti, nebo osobě jemu blízké.*“

V průběhu legislativního procesu se návrh úpravy souběhu v novém zákoně o obchodních korporacích nejednou měnil. První verze úpravy zněla: „*Je-li někdo členem statutárního orgánu obchodní korporace a současně jejím zaměstnancem, platí, že za obchodní korporaci vždy jedná jako statutární orgán, ledaže takové jednání nenáleží do jeho působnosti.*“ a byla obsažena v § 77 odst. 1 návrhu zákona o obchodních korporacích. Další verze se velice podobala dosavadnímu znění § 66d ObchZ. Úprava souběhu byla přesunuta do ustanovení § 47<sup>71</sup> a byla shodně nazvána „*Pověření obchodním vedením.*“ K tomuto návrhu

---

<sup>70</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

<sup>71</sup> Ustanovení § 47 návrhu zákona o obchodních korporacích z roku 2011, sněmovní tisk 363/0. [online], [cit. 30. 3. 2014], dostupný na WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=363&CT1=0>>:

„§ 47 Pověření obchodním vedením

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

(2) Při pověření 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. Odměna za výkon funkce nesmí zahrnovat odměnu za obchodní vedení v rozsahu, v jakém jej vykonává osoba pověřená obchodním vedením podle odstavce 1.



byla vydána i důvodová zpráva, která úpravu souběhu, na rozdíl od té aktuální zprávy, detailně elaboruje a předkládá výklad o jeho dovolenosti.<sup>72</sup> V závěru však nebyl přijat ani jeden z uvedených návrhů a o souběhu se v aktuální právní úpravě jen nejednoznačně zmiňuje právě ustanovení § 61 odst. 3 ZOK. B. Havel, hlavní autor zákona o obchodních korporacích, vyjádřil názor, že toto ustanovení bylo vypuštěno pro svoji nadbytečnost, jelikož v českém právu, zejména právu soukromém, platí princip legální licence, tudíž pokud souběh není výslovně zakázán, měl by být dovolen.<sup>73</sup>

Ustanovení § 61 odst. 3 je třeba vykládat společně s ustanovením § 61 odst. 1 ZOK, který požaduje, aby mzda člena statutárního orgánu, který je současně zaměstnancem, byla schválena valnou hromadou.<sup>74</sup> Ustanovení § 61 odst. 1 ZOK zní: „*Jiné plnění ve prospěch osoby, která je členem orgánu obchodní korporace, než na které plyne právo z právního předpisu, ze smlouvy o výkonu funkce schválené podle § 59 odst. 2 nebo z vnitřního předpisu schváleného orgánem obchodní korporace, do jehož působnosti náleží schvalování smlouvy o výkonu funkce, lze poskytnout pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce, a s vyjádřením kontrolního orgánu, byl-li zřízen.*“ Klíčová část pro výklad tohoto ustanovení je pojem „*jiné plnění*“. Z dikce ustanovení § 61 ZOK lze presumovat, že jde o vyjádření požadavku zákonodárce, že v případě uzavření pracovněprávní smlouvy s členem statutárního orgánu, se musí jednat o jinou činnost, než je náplní výkonu činnosti člena statutárního orgánu. Tento závěr lze potvrdit například komentářem k zákonu o obchodních korporacích, kde je uvedeno: „*Ustanovení § 61 odst. 3 se vztahuje na ta plnění, která*

---

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

<sup>72</sup> Ministerstvo spravedlnosti ČR: Novela zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. [online], [cit. 30. 1. 2017], dostupný na WWW: <<http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=4978&d=315331>>. „*Kromě specifik týkajících se obchodního vedení v rámci podnikatelských seskupení, se zákon věnuje také aktuální otázce souběhů s tím, že je připouští, a to v rámci delegace. Navrhované ustanovení řeší pochybnosti týkající se možnosti delegace některých činností statutárního orgánu spadajících pod obecné vymezení působnosti statutárního orgánu v otázkách obchodního vedení a režimu odpovědnosti statutárních orgánů nebo jejich členů v případě tzv. souběhu výkonu funkce s pracovně-právním vztahem ke společnosti v případech, kdy předmět činnosti podle pracovní smlouvy (tzv. manažerské smlouvy) činí (především rozhodovací) činnosti spadající pod obchodní vedení společnosti. Explicitně se staví na jisto, že sjednáním takového souběžného pracovního poměru je přípustné, a že takovým postupem nemůže být omezena nebo jinak dotčena odpovědnost člena statutárního orgánu.*“

<sup>73</sup> HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?, [online], [cit. 28. 1. 2017], dostupný na WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>>.

<sup>74</sup> Srov. s KVAČKOVÁ, R. Několik otazníků nové právní úpravy odměňování volených členů orgánů akciových společností, in Bulletin advokacie, 2014, č. 10, str. 26: „...*zákon o obchodních korporacích výslovně uvádí, že režim schvalování jiných plnění dle § 61 odst. 1 z. o. k. ve spojení s ustanovením § 61 odst. 3 z. o. k. se vztahuje i na mzdu člena orgánu, který je zároveň zaměstnancem obchodní korporace.*“

*nepobírá zaměstnanec, jenž je současně členem orgánu obchodní korporace, z titulu této funkce a na mzdu a jiná plnění poskytovaná obchodní korporací osobě jemu blízké.“<sup>75</sup>*

K nové právní úpravě se mezi odbornou veřejností rozpoutala rozsáhlá diskuze o tom, zdali je po rekodifikaci souběh stále možný, nebo se stav vrací do doby před 1. ledna 2012. Již necelý půlrok po nabytí účinnosti občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích se objevily další diskuze na téma souběhu v rámci 110. plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD) konané dne 30. června 2016, kde Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo dokument nazvaný *„Řešení dopadů nového občanského zákoníku v oblasti veřejných rejstříků a zákoníku práce.“* V rámci návrhů předložených v tomto dokumentu byl i návrh na zavedení souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Tento návrh však nebyl akceptován a to zejména z důvodu právní jistoty a stability právního řádu.<sup>76</sup> Ministerstvo spravedlnosti vyjádřilo záměr informovat o této problematice a sjednotit její vykládání. Dne 11. července 2014 tak byla vydána tisková zpráva, kde je upřesněno, že *„... pro tutéž činnost nemohou být uzavřeny dvě různé smlouvy. Souběžný pracovněprávní poměr dále postrádá základní znak pracovního práva, a to že musí jít o závislou práci. V případě, kdy je člen statutárního orgánu obchodní korporace sám sobě nadřízeným, nejde o závislou práci, a tudíž nemůže dojít ke sjednání pracovního poměru.“<sup>77</sup>*

K rekodifikaci se vyjádřil i P. Čech, který je zastáncem toho, že se vypuštěním § 66d ObchZ se obnovil právní stav před 1. 1. 2012.<sup>78</sup> Zastává názor, že základní náležitosti vztahu mezi členem statutárního orgánu a společností se vždy budou řídit ustanoveními zákona o obchodních korporacích.<sup>79</sup> Těmito náležitostmi je myšleno zejména podmínky vzniku a zániku funkce, povinnost loajality a péče řádného hospodáře, podmínky odměňování, odpovědnost za škodu a další. *„Bude to ještě pracovní poměr, když podstatné v něm se zákoníkem práce nebude řídit? Nedivil bych se závěru o tom, že nikoliv a že funkci člena orgánu společnosti (včetně obchodního vedení, půjde-li o člena statutárního orgánu) nepůjde*

---

<sup>75</sup> Zákon o obchodních korporacích I. vydání, 2013, str. 155.

<sup>76</sup> Redakce: Vláda: Řešení dopadů nového občanského zákoníku v oblasti veřejných rejstříků a zákoníku práce, In Právní rozhledy, 2014, č. 13-14, str. 2.

<sup>77</sup> Tiskový odbor Ministerstva spravedlnosti. Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný. Bulletin-advokacie.cz, [online], [12. 2. 2017], dostupný na WWW: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/soubeh-funkci-jiz-neni-od-1-1-2014-pripustny?browser=full>>.

<sup>78</sup> ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. Právní rádce. 2013, č. 10, str. 28.

<sup>79</sup> ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. Právní rádce. 2013, č. 10, str. 28.

ani po 1. lednu 2014 vykonávat v pracovním poměru.“, dodává P. Čech.<sup>80</sup> Dále uvádí, že není přípustné, aby výkon jedné funkce byl upraven více smlouvami. V souvislosti s touto problematikou odkazuje na § 1791 odst. 1 občanského zákoníku,<sup>81</sup> který říká, že „věřitel vždy musí prokázat důvod závazku.“ Při existenci dvou smluv na totožné plnění tak chybí důvod (kauza) minimálně jedné z těchto smluv a jejich souběžná existence je tak na základě tohoto odůvodnění protiprávní.<sup>82</sup>

Hlavní autor zákona o obchodních korporacích, B. Havel, vyjádřil ve svých člancích opačný názor.<sup>83</sup> Havel zastává názor, že zákon souběhy nezakazuje, pro jejich zákaz nenachází v zákoně důvod a zároveň odkazuje na ustanovení § 1 odst. 2 OZ,<sup>84</sup> kde nespátřuje dostatečné argumenty pro naplnění tohoto ustanovení. Opět vyzdvihuje zásadu legální licence, aneb co není zákonem zakázáno, je dovoleno. Hovoří o smluvní volnosti, jako základní zásadě soukromého práva, a dovozuje, že je na vůli stran, co si ve smlouvě sjednají.<sup>85</sup> Zastává názor, že „Regulace smlouvy o výkonu funkce je dispositivní a zákon nebrání tomu, aby se v interní vazbě na společnosti řídil tou či onou smlouvou či dokonce oběma. Odpovědnost, zákaz konkurence, péče řádného hospodáře atd. tím nejsou dotčeny a zbytek je věcí smluvního práva a autonomie vůle.“<sup>86</sup> Jakýkoliv výklad ustanovení § 61 odst. 3 ZOK v neprospěch vůle stran nepovažuje za obhajitelný. Také nesouhlasí s dosavadní judikaturou Nejvyššího soudu, že není možné sjednat pracovní smlouvu na činnost spadající do obchodního vedení. Považovat takovou smlouvu za relativně neplatnou je příliš tvrdým zásahem do soukromého práva a jeho zásad.<sup>87</sup>

Zajímavý názor vyjadřují autoři P. Randl a M. Vrajík: „Právní nejistota spojená se souběhem funkcí představuje významné negativum, které není vyváženo žádnými pozitivy. Pozitiva spojená se souběhem funkcí jsou totiž pouze zdánlivá, protože ani platný souběh funkcí nezbavuje člena orgánu povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře, povinnosti

<sup>80</sup> ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma, str. 28.

<sup>81</sup> Ustanovení § 1791 odst. 1 NOZ: „Vzniku a trvání závazku nebrání, není-li vyjádřen důvod, na jehož základě má dlužník povinnost plnit; věřitel je však povinen prokázat důvod závazku.“

<sup>82</sup> ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma, str. 28.

<sup>83</sup> HAVEL, B. Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát?, In. Právní rádce, 2013, č. 11, str. 38-39., HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?, [online], [cit. 12. 2. 2017] dostupný na WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>>.

<sup>84</sup> Ustanovení § 1 odst. 2 OZ zní: „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“

<sup>85</sup> HAVEL, B. Souběhy či smlouvy na doručitele, str. 38-39.

<sup>86</sup> HAVEL, B. Výkon funkce člena statutárního orgánu, včetně smlouvy o výkonu funkce v prolnutí ZOK a ObčZ, In Sborník Karlovarské právnické dny, 2014, č. 22, str. 412.

<sup>87</sup> Tamtéž, str. 412

nahradiť neomezenú škodu spôsobenou porušením svojich povinností, a konečne neposkytuje členovi orgánu ochranu pred skončením výkonu funkcie.“<sup>88</sup> Uzavírajú doporučením, že souběhu funkce je nejlépe se vyhnout a práva a povinnosti upravit v jedné smlouvě a to ve smlouvě o výkonu funkce.

V. Pihera napsal Glosu k problematice tzv. souběhů,<sup>89</sup> kde navazuje na diskuzi mezi P. Čechem a B. Havlem a vyjadřuje svůj názor. Problematiku považuje za nekonečnou, jelikož již více než 25 let je toto téma aktuální a doposud neexistuje většinově zastávané stanovisko.<sup>90</sup> Za středobod problematiky souběhu považuje pojem obchodního vedení. Zastává názor, že i vzhledem k tomu, že se zákon o obchodních korporacích vymezuje proti dosavadní úpravě souběhu a to tím, že nepřejímá dosavadní úpravu, je „člen statutárního orgánu povinen obchodní vedení vykonávat v rámci výkonu funkce a nemůže je vykonávat v samostatném (odlišném) právním vztahu, než je výkon funkce člena obchodní korporace.“<sup>91</sup> K otázce možnosti uzavřít pracovní smlouvu se členem statutárního orgánu uvádí, že by taková úprava teoreticky možná byla, ale upozorňuje, že úprava obsažená v zákoníku práce by měla vždy postavení *lex generalis* a nemohla by vyloučit relevantní úpravu ohledně výkonu funkce obsaženou v občanském zákoníku a v zákoně o obchodních korporacích. Jedním dechem ale dodává, že k uzavření pracovní smlouvy na výkon funkce by takový výkon musel mít charakter závislé práce, jinak by nenaplňoval požadavky stanovené v § 2 odst. ZP. Výkon člena statutárního orgánu by šlo jen stěží podřadit pod tuto charakteristiku a jistě by se i takový případ hrubě přičil zákonu, kdy v § 195 odst. 2 je jasně stanoveno, že „nikdo není oprávněn udělovat jednateli pokyny týkající se obchodního vedení.“ V závěru Pihera hodnotí aktuální úpravu souběhu následovně: „...tento výsledek není ničím jiným, než projevem bezohledné aplikace teoretického konceptu, která nereflktuje sociální realitu...“<sup>92</sup> Předpovídá, že snad vlivem tradice se stále budou v praxi objevovat případy, kdy členové statutárního orgánů budou mít vedle sebe uzavřenou jak smlouvu o výkonu funkce, tak smlouvu pracovní.

---

<sup>88</sup> RANDL P., VRAJÍK M. Souběhy funkcí od A do Z, 2. část. In ASPI, [online], [cit. 20. 2. 2017].

<sup>89</sup> PIHERA, V., Glosa k problematice tzv. souběhů, In Obchodněprávní revue, 2014, č. 6, str. 172

<sup>90</sup> Tamtéž, str. 172.

<sup>91</sup> Tamtéž, str. 172.

<sup>92</sup> Tamtéž, str. 172.

## 4.2. Delegace

Výchozím pojmem pro posouzení souběhu je pojem obchodního vedení. Jak bylo dovozeno výše, je nutné posoudit, zda zaměstnanec, který je současně členem statutárního orgánu, nevykonává činnost spadající pod obchodní vedení. Dále je nutné konstatovat, že tímto obchodním vedením může statutární orgán pověřit jiné osoby. V takovém případě se bude jednat o tzv. delegaci. Z důvodové zprávy lze vyčíst, že souběh se připouští a to v rámci delegace.<sup>93</sup>

Co si pod pojmem delegace můžeme představit? Zjednodušeně lze říci, že delegace je pověření obchodním vedením „jiného“. Rozlišujeme delegaci vertikální a delegaci horizontální. Statutární orgán může rozhodování v oblasti obchodního vedení delegovat na nižší řídicí stupně, tj. zpravidla na vedoucí zaměstnance v rámci vnitřní organizační struktury korporace.<sup>94</sup> V takovém případě se jedná o vertikální delegaci. Člen statutárního orgánu se tímto delegováním nemůže zbavit vlastní odpovědnosti a rozsah této delegace je omezený. Naopak o horizontální delegaci se jedná v případě, že výkon obchodního vedení je rozdělen mezi členy statutárního orgánu. Právní úpravu horizontální delegace nalezneme v občanském zákoníku, konkrétně v ustanovení § 156 odst. 2., ze kterého plyne, že působnost členů statutárního orgánu může být rozdělena podle jednotlivých oborů mezi jednotlivé členy kolektivního orgánu obchodní korporace. Tímto je zaveden právní podklad pro model běžně užívaný a to zejména v akciových společnostech. Z dikce zákona o obchodních korporacích lze předpokládat, že této úpravy bude využito zejména v případě rozdělení činnosti v rámci představenstva akciové společnosti. Nic však nebrání tomu, aby tohoto modelu bylo využito i v případě společnosti s ručením omezeným a aby různé oblasti obchodního vedení byly rozdělené mezi jednotlivé jednatele. Obchodní vedení v rámci společnosti lze rozdělit dle působnosti.<sup>95</sup> Prvním případem je funkční rozdělení, kdy je působnost rozdělena mezi jednotlivé členy dle zvláštních agend (například nákup zboží, prodej, finanční záležitosti, personální otázky, atd.). V druhém případě se jedná o rozdělení dle jednotlivých částí podnikání, v důsledku čehož jsou jednotlivé části závodu řízeny samostatně. Třetí možností je kombinace obou výše uvedených způsobů. Toto rozdělení má však i své hranice. L. Josková uvádí, že „... existuje okruh záležitostí, které je povinno vykonávat představenstvo (jednatele)

<sup>93</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.

<sup>94</sup> PIHERA, V.: Glosa k problematice tzv. souběhů, str. 172.

<sup>95</sup> JOSKOVÁ, L.: Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost. In Bulletin advokacie, 2014, č. 7-8, str. 46.

*jako celek a které tedy nemohou být delegovány na jednotlivé členy. Budou sem patřit zejména úkony související s vnitřním uspořádáním společnosti a vzájemnými vztahy mezi orgány a jejich členy [svolávání valné hromady (§ 402 odst. 2 z. o. k.),<sup>14</sup> posouzení důvodů pro odmítnutí vysvětlení (§ 360 odst. 1 z. o. k.), jmenování náhradních členů představenstva či sboru jednatelů (§ 444 odst. 1 z. o. k.)].<sup>96</sup>*

Komentář k zákonu o obchodních korporacích<sup>97</sup> k horizontální delegaci uvádí: *„V případě statutárního orgánu lze za horizontální delegaci označit především rozdělení obchodního vedení společnosti na určité úseky, za které budou „odpovědní“ určení členové statutárního orgánu.“* Dále je zde také dovozeno, že o horizontální delegaci by měl vždy rozhodnout přímo orgán, jehož se otázka delegace týká. Rozhodnutí o delegování části obchodního vedení je považováno za podnikatelské rozhodnutí, a tudíž je chráněno podnikatelským úsudkem. Při delegaci nesmí dojít k úplnému „vyprázdnění“ funkce člena statutárního orgánu tím, že na „jiného“ deleguje veškerou svoji činnost.

V rámci veřejné diskuze se k problematice delegace vyjádřil i K. Eliáš.<sup>98</sup> Hovoří o řádné správě společnosti, od které by se měla odvíjet potřeba delegovat některé agendy obchodního vedení na „jiného“ a to vždy dle individuálních potřeb dané společnosti. Při takové delegaci je vždy potřeba vybrat osobu odborně vzdělanou a dostatečně způsobilou delegovanou činnost vykonávat. Člen statutárního orgánu by nad touto osobou měl vykonávat pravidelnou a důslednou kontrolu. Eliáš za základní kritérium při delegaci považuje péči řádného hospodáře. V souladu s ní by měla být delegována jenom taková část agendy, která lze v rámci rozhodovacích struktur na „jiného“ delegovat.<sup>99</sup>

Vedle horizontální delegace lze hovořit i o vertikální delegaci, při které dochází k delegaci na „nižší úroveň“. V takovém případě je potřeba se zabývat otázkou, do jaké míry se člen statutárního orgánu může na osobu, které část obchodního vedení světil, spolehnout a to zejména z pohledu kvality odvedené práce. V zásadě platí, že pakliže je osoba vybrána řádně a s náležitou péčí, může se člen statutárního orgánu na tuto osobu spolehnout a to do té doby, dokud není s výkonem jeho svěřené agendy problém. *„Členové (statutárního) orgánu proto nepostupují v rozporu s péčí řádného hospodáře, pokud se spoléhají na zprávy a prohlášení vyhotovené interně v rámci obchodní korporace (zaměstnanci), případně externě*

<sup>96</sup> JOSKOVÁ, L.: Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost, str. 46.

<sup>97</sup> Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654), 1. vydání, 2014, komentář k § 156 odst. 2.

<sup>98</sup> ELIÁŠ, K.: Hodnotový výklad zákona a inspirace ze starých textů. In. Bulletin advokacie, 2010, č. 9, str. 25.

<sup>99</sup> ELIÁŠ, K.: Hodnotový výklad zákona a inspirace ze starých textů. str. 25.

*(konzultanty), při zohlednění řádného výběru kompetentních osob, instrukcí a metod kontroly. Jedná se o součást řádného rozhodovacího procesu.*<sup>100</sup>

S problematikou delegace je úzce spojena otázka odpovědnosti. Z dikce ustanovení § 156 odst. 2 občanského zákoníku jasně vyplývá, že člen statutárního orgánu, na kterého bude horizontálně delegovaná činnost v rámci jednotlivého oboru, bude vždy odpovědný v režimu péče řádného hospodáře a to ve smyslu § 159 odst. 1 OZ. Za těchto okolností je také klíčové, aby byla splněna podmínka odborné znalosti. Nejvyšší soud ČR k tomuto dovedl: *„V případě, že jednatel nemá potřebné odborné znalosti, má povinnost zajistit posouzení daného případu osobou, která potřebné znalosti má, přičemž součástí péče řádného hospodáře je schopnost rozpoznat, které činnosti již není schopen vykonávat či které potřebné znalosti a dovednosti nemá.*<sup>101</sup> Ten, na něhož je delegovaná určitá činnost, není ani zbaven solidární povinnosti k náhradě škody spolu s ostatními členy statutárního orgánu společnosti. Naopak člen statutárního orgánu, který určitou činnost na „jiného“ deleguje, musí jednat s péčí řádného hospodáře a to i při výběru osoby, na níž určitou část své působnosti deleguje. Této osobě musí dát náležitě instrukce k obsahu výkonu jeho práce a zároveň tuto činnost kontrolovat. K této problematice se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR a to například ve svém rozsudku ze dne 25. ledna 2012, sp. zn. 29 Cdo 134/2011 ve kterém uvedl: *„Pověří-li statutární orgán vedením účetnictví jinou osobu, je jeho povinností nejen prověřit, zda jde o osobu kvalifikovanou a vytvořit jí podmínky pro výkon funkce, ale také výkon svěřené působnosti efektivně kontrolovat. K vytvoření předpokladů pro výkon svěřené působnosti - vedení účetnictví - patří i zajištění toho, že podklady, které pověřená osoba dostane, jsou úplné, správné a pravdivé.*“

### **4.3. Neplatnost pracovní smlouvy**

Se souběhy je potřeba se vypořádat nejen ve světle platné právní úpravy a teoretických východisek, ale i z praktického hlediska. Jak správně posoudit situaci, kdy vedle sebe pracovněprávní i obchodněprávní vztah reálně existují? Bude jeden z těchto vztahů relativně nebo absolutně neplatný? Nebo se bude jednat o zdánlivé právní jednání, vztah bude pouze sistován, nebo konkludentně ukončen? I tyto otázky je potřeba při výkladu souběhu zodpovědět.

---

<sup>100</sup> Zákon o obchodních korporacích, 1.vydání, 2013, § 51.

<sup>101</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2008, sp. zn. 29 Cdo 2531/2008.

K relativní neplatnosti souběžného pracovního poměru může docházet v případě, že na výkon funkce statutárního orgánu je namísto smlouvy o výkonu funkce uzavřena pouze pracovní smlouva. Ustanovení § 59 odst. 1 zákona o obchodních korporacích umožňuje podřídit smlouvu o výkonu funkce i jinému právnímu předpisu. Na základě výkladového ustanovení obsaženého v § 575 občanského zákoníku by bylo možné posoudit pracovní smlouvu jako smlouvu o výkonu funkce. V zákoně o obchodních korporacích nejsou přímo stanoveny důsledky neschválení smlouvy o výkonu funkce nejvyšším orgánem kapitálové společnosti. Tyto důsledky vyplývají z ustanovení § 52 odst. 2 ZOK a mají vliv na výši odměny člena statutárního orgánu. Dalším důsledkem neschválení smlouvy o výkonu funkce příslušným orgánem může být stížení této smlouvy relativní neplatností.<sup>102</sup>

Klíčovým případem posuzování neplatnosti právního jednání pro účely této diplomové práce je situace, kdy je vedle smlouvy o výkonu funkce uzavřena pracovní smlouva, jejíž obsahem je činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu. P. Čech takové jednání považuje za neplatné právní jednání pro rozpor se zákonem.<sup>103</sup> Z judikatury lze dohledat například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014, který se zabýval souběžným výkonem funkce člena představenstva družstva a souběžného pracovněprávního poměru. Z hlediska hmotného práva se Nejvyšší soud ČR zabýval otázkou, zda a za jakých podmínek může být v pracovním poměru ten, kdo vykonává funkci v jeho představenstvu. Shledal, že pracovní smlouvu nelze uzavřít vedle výkonu funkce ve statutárním orgánu a taková smlouva je tudíž neplatným právním jednáním mezi společností a zaměstnancem.

Lze tedy obecně shrnout, že v případě, že je pracovní poměr sjednán po zvolení do funkce člena statutárního orgánu, je pracovní smlouva neplatná. A naopak, je-li nejdříve sjednána pracovní smlouva a až poté se zaměstnanec stane členem statutárního orgánu, je sjednaná pracovní smlouva považována za konkludentně skončenou ke dni jmenování do funkce člena statutárního orgánu.

---

<sup>102</sup> Ustanovení § 48 ZOK: „Právní jednání, k němuž nedal souhlas nejvyšší orgán obchodní korporace v případech vyžadovaných zákonem, je neplatné; této neplatnosti se lze dovolat do šesti měsíců ode dne, kdy se o neplatnosti oprávněná osoba dozvěděla nebo dozvědět měla a mohla, nejdéle však do deseti let od dne, kdy k takovému jednání došlo.“

<sup>103</sup> ČECH, Petr a Petr ŠUK. Právo obchodních společností: v praxi a pro praxi (nejen soudní). Vydání I. Praha: Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2016.



#### 4.4. Judikatura Nejvyššího soudu České republiky

K problematice souběhu funkce existuje rozsáhlá judikatura, přičemž argumentaci a výklad čerpáme zejména z rozsudků Nejvyššího soudu České republiky. Rozhodovací praxe soudů totiž v dnešním pojetí souběhu z velké míry dotváří právní rámec celého tohoto institutu. Níže je rozebráno několik klíčových judikátů, obsahující věcná odůvodnění v případě sporů v rámci souběhu.

V rozsudku ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012 Nejvyšší soud ČR posuzoval činnost finančního ředitele sdíleného finančního centra, kterou vykonával na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 9. června 2008. Dne 18. září 2008 byl jmenován jednatelem společnosti, kdy náplň jeho funkce jako člena statutárního orgánu byla totožná s funkcí finančního ředitele. Až do 13. srpna 2008, kdy mu byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) ZP, vykonával tutéž činnost na základě dvou vztahů. Obsahem práce finančního ředitele sdíleného finančního centra, jak bylo sjednáno v pracovní smlouvě, bylo „*řídít finanční personál v Brně a zastupovat právní subjekt v České republice*“ a „*konat další činnosti uvedené v Popisu pozice, který byl nedílnou součástí pracovní smlouvy.*“<sup>104</sup> Nejvyšší soud ČR dovozuje, že v momentě, kdy byl zaměstnanec jako finanční ředitel jmenován do funkce jednatele společnosti, začal výše uvedenou činnost vykonávat z funkce jednatele. Soud dovodil, že výkon jedné činnosti v rámci dvou funkcí není možný. Má tedy za to, že i když nedošlo k písemnému ukončení pracovního poměru, poměr byl ukončen konkludentně a to právě výkonem funkce člena statutárního orgánu se shodnou náplní práce. S odkazem na ustanovení § 72 zákoníku práce ukončuje, že lze poměr považovat za rozvázaný, jelikož neplatnost rozvázání pracovního poměru nebyla v zákonné lhůtě uplatněna u soudu. Dodává, že pokud pracovní poměr mezi zaměstnancem a společností platně vznikl a poté se tento zaměstnanec stal členem statutárního orgánu této společnosti, zaniká původní pracovní poměr na základě konkludentně uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru.

Výklad Nejvyššího soudu je v tomto případě velice extenzivní a nerespektuje vůli stran. Zákoník práce v ustanovení § 50 jasně předepisuje, že „*výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží*“. Ve srovnání tohoto rozsudku s níže rozebraným

---

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

nálezem Ústavního soudu je potřeba upozornit, že soudy se pohybují na hranici dotváření práva soudy, což je v rozporu s ústavně garantovanými zásadami.

V rozsudku ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013 se Nejvyšší soud ČR zabýval případem souběhu funkce místopředsedkyně představenstva a funkce generální ředitelky. Žalobkyně byla místopředsedkyní představenstva společnosti a dne 7. února 2001 byla jmenována do funkce generální ředitelky této společnosti. Náplní této funkce bylo zejména komplexní řízení společnosti, kontrola a tvorba věcného a finančního plánu, vedení technicko-ekonomické rady a vedení některých projektů. Téhož dne uzavřela žalobkyně se společností manažerskou smlouvu, jejímž obsahem bylo zabezpečovat úkoly vyplývající z funkce generální ředitelky, plnit povinnosti a vykonávat všechny činnosti vyplývající pro ni ze stanov, organizačního řádu a dalších vnitřních předpisů společnosti. Soud se zabýval otázkou, zda a za jakých podmínek může místopředseda představenstva zároveň vykonávat pro společnost činnost na základě pracovněprávního vztahu. Dovojuje, že nemá-li člen představenstva dostatečně odborné znalosti, zkušenosti či dovednosti, potřebné pro výkon své funkce, je možné tento výkon zajistit prostřednictvím třetích osob. Má-li však člen představenstva dostatečné odborné znalosti, měl by je v souladu s požadavkem náležité péče využít. V takovém případě však považuje Nejvyšší soud ČR za nepřijatelné, aby na tuto činnost společnost uzavřela s některými členy představenstva smlouvu jakožto s třetí odlišnou osobou.

V uvedeném případě měla žalobkyně vykonávat faktickou činnost členky statutárního orgánu (představenstva), ale na základě pracovněprávního poměru. Dle výše dovozeného v tomto případě soud judikoval, že činnost členky statutárního orgánu nelze vykonávat na základě pracovní smlouvy a že uzavřenou manažerskou smlouvu považuje za neplatnou. Navázal tak na ustálený výklad této problematiky.

V rozsudku ze dne 28. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014 se Nejvyšší soud ČR zabýval otázkou platnosti pracovněprávního poměru. Žalovaný pracoval u společnosti jako obchodní a výrobní koordinátor a to od 6. listopadu 2000 na základě pracovněprávního vztahu, který ovšem zanikl již 15. listopadu 2000. Dne 15. listopadu 2000 byl jmenován generálním ředitelem společnosti a v souvislosti s tím uzavřel se společností manažerskou smlouvu, jejímž obsahem bylo zejména zabezpečení plnění úkolů vyplývajících pro manažera společnosti a řízení se organizačním řádem a rozhodnutími statutárního orgánu společnosti. Tuto funkci vykonával do 30. září 2006 a zároveň byl na základě dohody o ukončení funkce generálního ředitele společnosti a výplatě odchodného ze dne 14. září 2006 ukončen pracovní

poměr se společností. Od 19. ledna 2001 byl žalovaný jmenován jednatelem společnosti a to až do 10. července 2007.

Soud se zaměřil na posouzení, zda žalovaný působil ve společnosti na základě platného pracovního poměru. Jelikož žalovaný vykonával pro společnost funkci generálního ředitele i poté, co byl jmenován jednatelem (např. schválil pracovní řád společnosti účinný od 1. května), shledal soud, že došlo k nedovolenému souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Náplň činnosti žalovaného jako generálního ředitele byla stejná činnost jako náplň jeho funkce jako člena statutárního orgánu společnosti. Uzavřený pracovněprávní vztah tak soud v období souběhu s funkcí jednatele společnosti považuje za neplatný.

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014 byl posuzovaný souběh místopředsedy představenstva a obchodního ředitele. Žalovaný byl od 1. listopadu 1994 ve funkci obchodního ředitele společnosti (žalobce) a v období od 25. června do 18. prosince 2001 vykonával též funkci místopředsedy představenstva v této společnosti. Dne 23. ledna 2007 uzavřel žalovaný se společností manažerskou smlouvu. Obsahem této smlouvy byl výkon funkce obchodního ředitele a to ve vztahu podřízenosti generálnímu řediteli a představenstvu a v souladu se všemi vnitřními normami i zákoníkem práce. Na výkon této funkce byla sjednána smluvní mzda. Nejvyšší soud ČR se při posuzování takto sjednaného poměru odkázal na ustálenou judikaturu soudů, kdy člen statutárního orgánu společnosti nemůže vykonávat svou funkci v pracovněprávním poměru, neboť výkon funkce statutárního orgánu není druhem práce ve smyslu § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Avšak zároveň dovozuje, že nic nebrání tomu, aby v pracovněprávním poměru byla členem statutárního orgánu vykonávaná činnost nespádající do okruhu výkonu jeho funkce. Tento konkrétní příklad pak Nejvyšší soud ČR posoudil tak, že se o souběh funkce nejedná, jelikož náplň práce žalovaného dle manažerské smlouvy se výrazně odlišovala od náplně jeho činnosti jako místopředsedy představenstva společnosti.

V tomto případě Nejvyšší soud ČR výjimečně toleroval souběh funkce, ale je nutné zdůraznit z jakého důvodu. Žalovaný vykonával svoji funkci ve vztahu podřízenosti vůči generálnímu řediteli. Funkci generálního ředitele pak vykonávala třetí osoba, od členů představenstva odlišná. Bez této skutečnosti by dle dosavadní rozhodovací praxe pravděpodobně souběh dovozen byl.

V rozsudku ze dne 20. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015 se Nejvyšší soud ČR zabýval opět souběhem funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního poměru. Hned v úvodu svého odůvodnění odkázal na často citovaný závěr Vrchního soudu v Praze<sup>105</sup> a ztotožnil se s jeho závěry. Opět také shrnul, co je obsahem výkonu funkce statutárního orgánu. „Činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným spočívá jednak v tom, že činí (vůči jiným osobám) právní úkony společnosti (zastupuje a jedná jménem společnosti navenek), jednak provádí (dovnitř společnosti) rozhodování, řízení a obchodní vedení společnosti. Uvedené činnosti statutárního orgánu není - jak uvedeno výše - přípustné (zcela nebo jen zčásti) vykonávat v pracovním poměru (nebo jiném pracovněprávním vztahu).“<sup>106</sup> V projednávané věci byl žalobce jednatelem společnosti a to od 25. srpna 2004. Dne 1. června 2007 uzavřel s touto společností pracovní smlouvu na pozici vedoucího společnosti a vedoucího pražské kanceláře, přičemž náplní jeho práce mělo být zejména zastupování společnosti „Skupiny“ v České republice, řídicí povinnosti, finanční povinnosti a všeobecné podmínky. Pro srovnání, obsahem jeho funkce jako jednatele společnosti mělo být zastupování společnosti navenek, obchodní vedení společnosti i právní úkony směrem dovnitř společnosti. Nejvyšší soud ČR obsah výkonu obou funkcí detailně porovnal a došel k závěru, že je téměř totožný a tudíž je pracovněprávní smlouva na pozici vedoucího společnosti a vedoucího pražské kanceláře neplatná.

Nejvyšší soud ČR na závěr zdůrazňuje, že i provádění činností, které mají povahu jednorázových úkolů (odborné činnosti) jsou součástí organizování činnosti společnosti a rozhodování o jejich záležitostech. Zdůrazňuje, že dozírání na každodenní chod společnosti jistě zahrnuje i administrativní činnost, bez které se do určité míry neobejde žádná organizační a řídicí činnost. Vyjádřil tak poměrně striktní názor, že i v těchto uvedených případech je nutné dovozovat nepřípustný souběh v případě výkonu těchto činností v pracovněprávním poměru.

#### **4.5. Nález Ústavního soudu České republiky**

V období po rekonstrukci soukromého práva, zejména zákona o obchodních korporacích, byl soudní výklad (ne)dovolenosti souběhu, jak bylo výše dokázáno, poměrně konzistentní. V září minulého roku vydal Ústavní soud ČR nález, který poprvé od účinnosti

<sup>105</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92.

<sup>106</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu v Praze ze dne 20. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015.

nové právní úpravy, zpochybnil dosavadní judikaturu v této otázce. V souladu s vytyčenými cíli této diplomové práce je tak tomuto nálezu věnována celá podkapitola.

#### 4.5.1. Vymezení věci

Ústavní soud ČR ve svém nálezu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 rozhodoval ve věci ústavní stížnosti stěžovatele proti rozsudku Nejvyššího soudu ČR č. j. 21 Cdo 1781/202-330 ze dne 29. května 2013 a dalších souvisejících rozsudků. Stěžovatel nejdříve podal žalobu k Okresnímu soudu v Olomouci poté, co byl odvolán ze své funkce předsedy představenstva společnosti OLMA, a.s. Zároveň byl odvolán ze své funkce generálního ředitele, kterou vykonával v pracovním poměru, ze kterého následně dostal výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Stěžovatel ve své žalobě požadoval náhradu mzdy za období mezi odvoláním z funkce generálního ředitele a výpovědí z pracovního poměru. Soud v první instanci rozhodl, že stěžovatel má nárok na náhradu mzdy, jelikož zánikem funkce generálního ředitele nekončí pracovní poměr. Již v průběhu řízení u Okresního soudu v Olomouci se naskytl otázka souběhu a to když OLMA a.s. namítala, že u stěžovatele došlo k souběhu funkce člena statutárního orgánu (předsedy představenstva) a pracovního poměru (generálního ředitele). Soud se však s touto námitkou neztotožnil.<sup>107</sup> Odvolací Krajský soud v Ostravě se však s rozhodnutím Okresního soudu v Olomouci ztotožnil a k otázce možného souběhu vyjádřil stanovisko, že „*rozsah povinností generálního ředitele vymezený organizačním řádem je podstatně širší*“<sup>108</sup>, k souběhu by v tomto případě mohlo dojít za situace, že by obsah výkonu funkce předsedy představenstva a generálního ředitele byl velice podobný nebo dokonce totožný.

Opačný názor na projednávaný případ přinesl Nejvyšší soud ČR, který jako soud dovolací napadený rozsudek zrušil. Nejvyšší soud ČR se nejdříve vyjádřil k otázce možnosti uzavřít pracovní smlouvy o výkonu činnosti s obdobnou náplní práce jako statutární orgán. Dle ustálené judikatury je taková smlouva neplatná. V rozporu s platnou právní úpravou však není vykonávat činnost pro společnost na základě pracovního poměru, pakliže obsahem takového poměru není výkon činnosti statutárního orgánu.<sup>109</sup> Na základě této argumentace Nejvyšší soud ČR dovodil, že obsah práce stěžovatele jako předsedy představenstva a generálního ředitele byl totožný, vykonával stejnou činnost, a tudíž jmenováním do funkce

<sup>107</sup> Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 16. února 2011, sp. zn. 16 C 315/2009-268.

<sup>108</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. února 2012, sp. zn. 16 Co 283/2011-311.

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012-330.

generálního ředitele nebyl založený pracovní poměr a uzavřená pracovní smlouva je neplatná. Další navazující rozsudky byly vázány závazným právní názorem Nejvyššího soudu ČR, a tudíž se Okresní i Krajský soud následně ztotožnily s tímto výkladem.

#### 4.5.2. Argumentace Ústavního soudu ČR

Ústavní soud ČR se ve svém nálezu zabýval částí ústavní stížnosti, která směřovala právě proti rozsudku Okresního soudu v Olomouci<sup>110</sup> a proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě.<sup>111</sup> Nejdříve se Ústavní soud ČR zabýval ústavně garantovanými základními právy a svobodami. Výchozím principem, kterého se může každý přímo dovolat, je princip deklarovaný v článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, kdy „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. V návaznosti na tento princip Ústavní soud ČR zdůrazňuje, že „zákaz tzv. souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy“<sup>112</sup>. Dále konstatuje, že „pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob“.<sup>113</sup>

Dále se Ústavní soud ČR zabýval pracovněprávním pohledem. Neztotožnil se s výkladem Nejvyššího soudu ČR, který ve své argumentaci zastával názor, že na výkon funkce člena statutárního orgánu se nemohou vztahovat pracovněprávní předpisy. Ústavní soud ČR zastává názor, že pro posouzení smlouvy upravující výkon člena statutárního orgánu dle režimu zákoníku práce, je vždy potřeba brát v potaz úmysl stran. V neposlední řadě je třeba dbát zásady priority výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá.

Z obchodněprávního pohledu přinesl Nejvyšší soud ČR velmi nedostatečné odůvodnění. Nejvyšší soud ČR argumentuje, že právní úprava obchodních korporací nedovoluje vykonávat funkci ve statutárním orgánu na základě pracovněprávní smlouvy řídicí se zákoníkem práce. Dále již pouze podotýká, že podklady pro svoji argumentaci považuje za „obecně známé“.

---

<sup>110</sup> Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 26. srpna 2013, sp. zn. 16 C 315/2009-378.

<sup>111</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 18. března 2014, sp. zn. 16 Co 14/2014-435.

<sup>112</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

<sup>113</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

Nejvyšší soud ČR by při své rozhodovací činnosti měl posilovat sjednocení judikatury a jeho argumentace v odůvodněných rozhodnutích by měla být přesvědčivá a předvídatelná. Pouhé odkázání na obecnou povahu obchodních korporací je nedostačující a snižuje tak právní jistotu. Nedostatečné odůvodnění rozhodnutí může vést k libovůli. Ústavní soud ČR konstatuje, že v tomto případě jde dokonce o „*soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob, které vyžaduje obzvláště přesvědčivé argumenty ve prospěch takového postupu.*“<sup>114</sup>

Ústavní soud ČR zastává názor, že není na místě, aby sám dotvářel obchodněprávní argumentaci, která v dosavadních rozhodnutích chyběla. Zdůrazňuje, aby obecné soudy v navazujícím řízení představily detailnější odůvodnění svých dosavadních argumentů. V tomto případě je podle Ústavního soudu ČR zejména nutné se zaměřit na (ne)možnost upravit výkon funkce člena statutárního orgánu pomocí smlouvy o výkonu funkce, která se bude řídit zákoníkem práce, (ne)možnost přenést část oprávnění člena statutárního orgánu na „jiného“ člena statutárního orgánu, když je možná taková delegace na zaměstnance, a v neposlední řadě na (ne)možnost podřídit výkon funkce člena statutárního orgánu pracovněprávnímu vztahu z pohledu souběhu funkce.

Ústavní soud ČR v celé věci dospěl k závěru, že Okresní soud v Olomouci a Krajský soud v Ostravě porušily ve svých rozhodnutích stěžovatelovo právo na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ve spojení s čl. 2 odst. 3 a čl. 28 Listiny základních práv a svobod a napadená rozhodnutí těchto soudů zrušil. Bude tedy záležet na dalších řízeních u obecných soudů, jak se k předloženým argumentům Ústavního soudu postaví.

Nález Ústavního soudu ČR považuji za klíčový nejen z pohledu souběhu funkce. Ústavní soud ČR se v tomto nálezu ostře vymezil proti soudcovskému dotváření soukromého práva, jehož následkem může být omezení nebo dokonce zákaz soukromého jednání. „*Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale*

---

<sup>114</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

*i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.*<sup>115</sup>

#### **4.6. Shrnutí**

Aktuální právní úprava, judikatura, ani odborná literatura doposud nenašla jasnou odpověď na otázku, zda je souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu přípustný. Zákonná úprava nehovoří jasně, při výkladu ustanovení § 61 odst. 3 zákona o obchodních korporacích nenalezneme jednotný náhled, ustanovení samo o sobě nelze vykládat jednoznačně. Soudy byly ve své rozhodovací praxi poměrně konzistentní a to až do přelomového nálezu Ústavního soudu ČR. Ústavní soud ČR přijal závěry, že pokud chtějí obecné soudy přípustnost souběhu vykládat negativně, musí svá stanoviska lépe odůvodnit. Lze jen těžko předjímat, jak se bude soudní výklad vyvíjet po tomto nálezu. Určitě však je možné tento závěr označit za revoluční a další řízení v této věci bude zcela jistě ostře sledováno a bude ho provázet odborná diskuze. Lze uzavřít, že ať se soudy přikloní k jakémukoliv výkladu, přinesou snad dostatečně odůvodněné argumenty, které vyústí v konzistentnější výklad spojený s právní jistotou.

---

<sup>115</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.



## Závěr

Cílem této práce bylo detailně zmapovat dostupné zdroje týkající se přípustnosti souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Zpracována byla zákonná úprava, odborná literatura, velký důraz byl kladen na judikatury. Historicky lze dovodit, že v českém právním prostředí je tendence výkladu, že souběžný výkon funkce ve statutárním orgánu společnosti se zaměstnaneckým poměrem, jehož obsahem je totožná či velice podobná činnost, je nepřipustný. Tento závěr byl dovozovaný zejména judikaturou, jelikož právní úprava nebyla jednoznačná. Judikát Vrchního soudu v Praze zakázal uzavřít pracovní smlouvy na výkon funkce člena statutárního orgánu, navazující judikatura se ze závěrem Vrchního soudu v Praze ztotožňovala a v případě uzavření takové pracovní smlouvy ji považovala za neplatnou.

V letech 2012 až 2014 byl na základě volání manažerské veřejnosti souběh výslovně upraven a dovolen. Ustanovení § 66d obchodního zákoníku, které souběh uzákoňuje, bylo přijato i z daňových a pojistných důvodů, které byly v minulosti hlavní příčinou, proč společnosti souběžné úpravy v takové míře využívaly. Stále ale existují praktické důvody, proč se společnosti k souběžné úpravě uchylují.

Po rekodifikaci lze opět spatřovat tendenci zákonodárce navázat na právní úpravu před rokem 2012 a souběh funkce v podstatě neupravit. Z původního návrhu zákona o obchodních korporacích byla výslovná úprava souběhu vypuštěna a Ministerstvo Spravedlnosti České republiky jasně vyjádřilo názor, že souběh funkce není dovolený. Judikatura se tak také vrátila k rozhodovací praxi před rokem 2012 a případy souběhu posuzovala jako nemožné a relevantní pracovní smlouvy za neplatné.

Odborná veřejnost se ani po rekodifikaci neshodla na jednotném názoru. P. Čech považuje souběh funkce dlouhodobě za nepřipustný, B. Havel, autor zákona o obchodních korporacích, naopak zastává názor, že v zákoně není obsažen důvod pro nedovolenost souběhu. Z praxe lze dohledat, že advokátní kanceláře svým klientům souběžnou úpravu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního poměru nedoporučují a společnosti se tedy k úpravě většinou radši neuchylují. Výsledkem je nekonečná a neutichající debata, která stále nenachází jasnou odpověď.

Po zmapování veškerých zdrojů týkajících se souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu vyjádřím svůj postoj k této otázce. Domnívám se, že souběh

v případě uzavření pracovněprávního vztahu s členem statutárního orgánu, jehož obsahem je činnost totožná s výkonem funkce v rámci statutárního orgánu, je nepřipustný. Zároveň si však myslím, že při dodržování kogentních pravidel je potřeba dbát ústavně deklarované zásady, prolínající se celým soukromým právem, a to zásady legální licence. Souhlasím tak se závěry přijatými v nálezů Ústavního soudu České republiky, že obecné soudy musí při rozhodování o případných souběžích svá odůvodnění více rozebrat a své argumenty postavit na příslušných ustanoveních platných právních předpisů. I přesto, že zastávám názor, že zákaz souběhu nevyplývá ze zákona o obchodních korporacích, myslím si, že právní řád je třeba brát jako celek. Vzhledem k úpravě pracovněprávního vztahu obsažené v zákoníku práce, kdy základní prvkem takového vztahu je závislá práce, nelze výkon funkce statutárního orgánu tomuto vztahu nikdy podřídít. V takovém případě bychom se dostali do kolize ze zákonem o obchodních korporacích, jelikož by došlo k udělování pokynů jednatelem týkajících se obchodního vedení, což je dle § 195 odst. 2 ZOK nepřipustné.

Lze tak shrnout, že na jakýkoliv právní problém, který není jasně definován právními předpisy, je potřeba nahlížet s potřebným odstupem a nadhledem, zejména pak v souvislostech. Po rekonstrukci soukromého práva najdeme relevantní ustanovení statutárního orgánu nejen v zákoně o obchodních korporacích, ale i v občanském zákoníku. Právě v občanském zákoníku jsou deklarovány soukromoprávní zásady, které by se měly protínat celou soukromoprávní úpravou, tedy i právem pracovním. Ze zahraniční právní úpravy i z rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie jasně vyplývá přibližování pracovněprávních a občanskoprávních, respektive obchodněprávních vztahů. Jak z německé, tak z anglické právní úpravy je možná dovodit snaha zákonodárce neupravovat otázku souběhu zvláště striktně, ale úpravu ponechat částečně na vůli stran.

V důsledku omezeného rozsahu práce nebyly zmapovány všechny oblasti v maximální možné míře, na práci by tak bylo možné navázat a její závěry dále rozvést. Bohužel v době uzavření tohoto rukopisu ještě nebyl vydán rozsudek Okresního soudu v Olomouci, navazující na nález Ústavního soudu České republiky. Bude však jistě zajímavé dále sledovat vývoj judikatury v této věci.

## Seznam použitých zkratk

<b>Zákon o obchodních korporacích, ZOK</b>	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů
<b>Občanský zákoník, OZ</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>Zákoník práce, ZP</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>Obchodní zákoník, ObchZ</b>	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>Zákon o daních z příjmu, ZDP</b>	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
<b>Ústavní soud ČR, US ČR</b>	Ústavní soud České republiky
<b>Nejvyšší soud ČR, NS ČR</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>Nejvyšší správní soud ČR, NSS ČR</b>	Nejvyšší správní soud České republiky
<b>Sp. zn.</b>	Spisová značka

## Seznam použité literatury a citovaných zdrojů

### Právní předpisy

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EHS).

Směrnice Rady ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (86/613/EHS).

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

Employment Rights Act 1996.

Companies Act 2006.

Aktiengesetz ze dne 6. 9. 1965, ve znění pozdějších předpisů (akciový zákon).

Bürgerliches Gesetzbuch ze dne 18. 8. 1896, ve znění pozdějších předpisů (občanský zákoník)  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ze dne 14. 8. 2006, ve znění pozdějších předpisů  
(zákon o rovném zacházení).

## **Důvodové zprávy**

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

## **Literatura**

PELIKÁNOVÁ, I., ČERNÁ, S. a kol.: Obchodní právo II. Společnosti obchodního práva a družstva. 1. vyd. Praha: ASPI, 2006.

PELIKÁNOVÁ, I.: Obchodní právo I. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010.

ELIÁŠ, K. a kol.: Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem. 1. vyd. Praha: Sagit, 2012.

DĚDIČ, J., ŠTENGLOVÁ, I., ČECH, P., KRÍŽ, R.: Akciové společnosti, 7. vydání, C. H. Beck, 2012

ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P.: Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013.

BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2014.

LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol.: Zákon o obchodních korporacích – Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014.

ČERNÁ, S.: Obchodní právo III. Akciová společnost. 1. vyd. Praha: ASPI, 2006.

ČERNÁ, S., ŠTENGLOVÁ, I., PELIKÁNOVÁ, I. a kol.: Právo obchodních korporací. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015.

HURYCHOVÁ, K., BORSÍK, D.: Corporate governance: kolektivní monografie. Praha: Wolters Kluwer, 2015.

ČERNÁ, S., ŠTENGLOVÁ, I., PELIKÁNOVÁ, I., DĚDIČ, J. a kol.: Obchodní právo. Podnikatel. Podnikání. Závazky s účastí podnikatele. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2016.

ČECH, P. a ŠUK, P.: Právo obchodních společností: v praxi a pro praxi (nejen soudní). Vydání I. Praha: Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2016.

HURYCHOVÁ, K., TOMÁŠEK, P., ZVÁRA, M.: Obchodní korporace v judikatuře českých a zahraničních soudů. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2016.

## **Odborné články**

RADA, I. Souběh (funkce) člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. In Právní rozhledy, 2006, č. 1.

ČECH, P. Péče řádného hospodáře a povinnost loajality. In Právní rádce, 2007, č. 3.

ČECH, P. Zastoupení podnikatele osobami pověřenými při provozování podniku. In Právní rádce, 2007, č. 10.

ČERNÁ, S., ČECH, P. Kde jsou hranice obchodního vedení? In Právní fórum, 2008, č. 11.

ČECH, P. Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu? In Právní rádce, 2009, č. 2.

DOLEŽIL, T. Statutární orgán a zákonné zmocnění. In Jurisprudence, 2009, č. 2.

ŠTENGLOVÁ, I. Ještě několik poznámek k zákonnému zastoupení obchodní společnosti či družstva členem statutárního orgánu. In Obchodněprávní revue, 2009, č. 4.

RADA, I. Souběh znovu a jinak. In Právní rádce, 2009, č. 6.

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

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

NEKOVÁŘ, J., NESROVNAL, J. Konstruktivně k problematice souběhu. In Ad Notam, 2011, č. 3.

JOSKOVÁ, L. Je možný souběh funkce v SRN? In Právní rozhledy, 2011, č. 9.

ČECH, P. Hlavní změny v obchodním zákoníku po 1. lednu 2012. In Právní rádce, 2012, č. 1.

PRAVDOVÁ, M., JOSKOVÁ, L. Souběh funkce podle obchodního zákoníku? Větší riziko než dřív. In Daně a právo v praxi, 2012, č. 5.

ŘEHÁČEK, O. Zabezpečování obchodního vedení akciové společnosti a jednání za tuto společnost po novele obchodního zákoníku. In Právní rozhledy, 2012, č. 6.

HÜLLE, T. Zákon o obchodních korporacích: Temné kouty nového obchodního práva. In Ekonom, 2012, č. 12.

ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. In Právní rádce, 2013, č. 10.

HAVEL, B. Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát? In Právní rádce, 2013, č. 11.

PIHERA, V. Glosa k problematice tzv. souběhů. In Obchodněprávní revue, 2014, č. 6.

JOSKOVÁ, L. Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost. In Bulletin advokacie, 2014, č. 7-8.

Redakce: VLÁDA: Řešení dopadů nového občanského zákoníku v oblasti veřejných rejstříků a zákoníku práce. In Právní rozhledy, 2014, č. 13-14.

HAVEL, B. Výkon funkce člena statutárního orgánu, včetně smlouvy o výkonu funkce v prolnutí ZOK a ObčZ. In Sborník Karlovarské právnické dny, 2014, č. 22.

## **Soudní rozhodnutí**

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

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 28. 1. 1997, sp. zn. 5 C 65/95-55.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1850/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 737/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 18. 3. 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 26 Cdo 781/2005.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 22. února 2006, sp. zn. 1 Afs 157/2004-70.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 3. 2007, sp. zn. Cdo 304/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 7. 2008, sp. zn. 29 Cdo 1262/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2008, sp. zn. 29 Cdo 2531/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3864/2008.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 9. 12. 2010, č. j. 3 Ads 119/2010-58.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 1é. 10. 2012, sp. zn. 9 Afs 33/2012.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 6 Ads 136/2012-57.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-135.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I ÚS 190/15.

## **Zahraniční zdroje**

MCKENDRICK, E. Contract Law, Fourth edition, Palgrave, 2002.

GRIFFIN, S. Company Law, Fundamental principles 4th edition, New York: Pearson Longman, 2006.

DILLER, M. Komentář k rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 6 AZR 1045/06, Neue Juristische Wochenschrift. 2008, č. 14.

HICKS, A., Cases and Materials on Company Law, Sixth Edition, Oxford university press, 2008.

DIGNAM, A. Hicks & Goo's Cases materials on Company Law. Seventh edition, Oxford university Press 2011.

## **Internetové zdroje**

HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými? [online], [cit. 12. 3. 2017], dostupný na WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>>.



Aktualita Ministerstva práce a sociálních věcí. [online], [cit. 1. 3. 2017], dostupný na WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2012/novela-zakona-o-nemocenskem-pojisteni-rozsiruje-okruh-nemocensky-pojistenych-osob.htm>>.

Ministerstvo spravedlnosti ČR: Novela zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. [online], [cit. 30. 1. 2017], dostupný na WWW: <<http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=4978&d=315331>>

Aktuální vzory Articless of Association. [online], [cit. 1. 2. 2017], dostupný na WWW: <<http://www.companieshouse.gov.uk/about/tableA/index.shtml>>.

Sněmovní tisk č. 363/0. [online], [cit. 15. 3. 2017], dostupný na WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=363>>.

Sněmovní tisk č. 310/0. [online], [cit. 12. 3. 2017], dostupný na WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/sntisk.sqw>>.

Usnesení č. 89 Ústavně právního výboru Poslanecké sněmovny, ze dne 1. prosince 2011. [online], [cit. 12. 3. 2017], dostupný na WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=76558>>.

ELAW.cz Ministr spravedlnosti předloží návrh úpravy souběhu funkcí v obchodních společnostech a družstvech. [online], [cit. 11. 2. 2017], dostupné z WWW: <<http://www.elaw.cz/zprava/navrh-upravy-soubehu-funkci-v-obchodnich-spolecnostech-a-druzstvech>>.

DOBEŠ, P. Souběh funkcí řeší novela jen částečně. EPRAVO.CZ [online], [cit. 11. 2. 2017], dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-resi-novela-jen-castecne-85194.html>>.

Stanovisko Generálního advokáta předneseného dne 6. září 2012 ve věci C-556/10 Evropská komise proti Spolková republika Německo. [online], [cit. 27. 1. 2017], dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62010CC0556>>.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. listopadu 2010, sp. zn. C-232/09, [online], [cit. 2. 2. 2017] dostupný na WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d696281f0cf29248d6bdbaff1df5e4f3fb.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PahqNe0?text=&docid=78560&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=706410>>.

Tiskový odbor Ministerstva spravedlnosti. Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný. Bulletin-advokacie.cz, [online], [12. 2. 2017], dostupný na WWW: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/soubeh-funkci-jiz-neni-od-1.-1.-2014-pripustny?browser=full>>.

Randl P., Vrajík M. Souběhy funkcí od A do Z, 2. část, In ASPI, [online], [cit. 20. 2. 2017].

## **Shrnutí: Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu**

Tato diplomová práce si klade za cíl analyzovat a souhrnně zpracovat problematiku souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Účelem této práce je zmapovat tuto problematiku z hlediska aktuální právní úpravy, judikatury i odborné diskuze. Zároveň se práce snaží vypořádat s různorodostí pohledů a přístupů k této otázce.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol, odpovídajících rozdělení cílů práce dle úvodu práce. První kapitola obecně pojednává o teoretických východiscích. Jsou zde vymezeny základní pojmy jako smlouva o výkonu funkce nebo závislá práce, bez jejichž definice by se práce neobešla. Druhá kapitola analyzuje historický vývoj této problematiky se zaměřením nejen na právní úpravu, ale i na judikaturu. První podkapitola se zabývá obdobím od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2011, jako prvním zkoumaným historickým obdobím. Druhá podkapitola zkoumá krátké období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013, které je považováno za jediné období, kdy byl souběh výslovně dovolený.

Třetí kapitola nabízí exkurz do úpravy souběžného výkonu funkce a pracovněprávního poměru v zahraničí. Je zde stručně představena právní úprava ve Spolkové republice Německo a úprava dle práva Anglie a Walesu. Ve třetí podkapitole se autorka zběžně zabývá judikátem Soudního dvora Evropské unie, ve kterém byl posuzován případ se souběhem funkce související.

Čtvrtá a poslední kapitola je zaměřena na aktuální právní úpravu, z velké části se věnuje judikatuře k této problematice. Není zde ani zapomenuto na poměrně rozsáhlou veřejnou diskuzi, kde ne jeden odborník vyjadřuje názor, zda považuje souběh funkce člena statutárního orgánu za dovolený, či nikoliv. V neposlední řadě je rozebrán náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 22. září 2016, sp. zn. I ÚS 190/15, který přinesl malou revoluci v nahlížení na souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu.

## **Klíčová slova**

Souběh funkce, statutární orgán, pracovněprávní vztah.

## **Abstract: Concurrence of the office of governing body and employment relationship**

The principal objective of this thesis is to analyse and collectively process issue of concurrence of the office of governing body and employment relationship. The aim of this thesis is to analyse this issue from the current legislation, jurisprudence and also from expert discussion point of view. At the same time, the thesis seeks to deal with the diversity of views and approaches to the issue.

The thesis consist of four chapters, which do correspond to the main goals of the thesis, as stipulated in the Introduction. Chapter one deals with the theoretical background. There are defined basic terms such as agreement on the performance of a position or employment relationship, necessary for this thesis. Chapter two analyses the historical development of this issue, focusing not only on legislation, but also on jurisprudence. The first subchapter covers the period from 1 January 1993 to 31 December 2011, as the first examined historical period. The second subchapter examines the brief period from 1 January 2012 to 31 December 2013, which is considered the only period when the concurrence of the office were explicitly allowed.

The third chapter attempts to introduce foreign legislation of concurrence of the office of governing body and employment relationship. There is briefly introduced legislation in the Federal Republic of Germany and legislation of the law of England and Wales. In the third subchapter, the author briefly deals with the case law of the Court of Justice of the European Union related to the concurrence of the office issue.

The fourth and the final chapter focuses on the current legislation, a large part is devoted to the case law. There is not forgotten to the range public debate, where many experts shows their opinion as to whether the concurrence of the office of governing body for allowable or not. Finally, the case of Constitutional Court of the Czech Republic, dated 22 September 2016, ref. I ÚS 190/15 is disassembled. This case brought a small revolution regarding the preview of concurrence of governing body and employment relationship.

## **Key Words**

Concurrence of function, board member, employment relationship.