

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Štěpán Liška**

**Souběh funkce člena statutárního orgánu kapitálové obchodní  
společnosti a pracovního poměru k téže společnosti**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Čech, LL.M., Ph.D.

Katedra obchodního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 2. dubna 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 134 246 znaků včetně mezer.

V Praze dne 2. dubna 2019

---

**Štěpán Liška**

Tímto bych chtěl poděkovat JUDr. Petru Čechovi, LL.M., Ph.D. za vedení této diplomové práce a za podnětné rady a konzultace v průběhu jejího vypracování.

# Obsah

Úvod.....	1
1. Základní teoretická východiska.....	4
1.1. Kapitálová společnost .....	4
1.2. Výkon funkce člena statutárního orgánu .....	4
1.3. Pracovní poměr .....	7
1.4. Porovnání postavení zaměstnance a člena statutárního orgánu .....	7
1.5. Vymezení souběhu funkcí.....	13
1.6. Proč praxe tvoří souběhy funkcí? .....	13
2. Vývoj právní úpravy a judikatury před rekodifikací .....	15
3. Současná právní úprava a její obecný výklad .....	22
4. Souběh totožný.....	25
4.1. Přípustnost totožného souběhu funkcí po rekodifikaci .....	25
4.2. Smlouva o výkonu funkce jako pracovní smlouva .....	28
4.3. Judikatura pro rekodifikaci .....	29
4.4. Změna přístupu: Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15... .....	30
4.5. Odpověď Nejvyššího soudu: Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 .....	33
4.6. Ústavní soud podruhé: Nález Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17 .....	35
4.7. Nejvyšší soud znovu a jinak: Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 .....	36
4.8. Shrnutí závěrů z judikatury a zhodnocení argumentů.....	38
4.9. Důsledky uvedených závěrů pro platnost manažerské (pracovní) smlouvy .....	41
4.10. Podpůrná aplikace Zákoníku práce na smlouvu o výkonu funkce.....	42
4.11. Vliv evropské právní úpravy.....	44
4.12. Závěr a zhodnocení .....	45
5. Souběh netotožný a hranice obchodního vedení z pohledu souběhu funkcí.....	46
5.1. Obecně .....	46
5.2. Obchodní vedení .....	47
5.3. Nepřípustné souběhy funkcí.....	49

5.4.	Povolené souběhy funkcí .....	50
5.5.	Závěr a zhodnocení .....	53
6.	Další otázky týkající se souběhu funkcí .....	58
6.1.	Pracovní poměr založený před vznikem funkce člena statutárního orgánu.....	58
6.2.	Souběhy funkcí vzniklé podle Obchodního zákoníku .....	59
	Závěr .....	61
	Seznam používaných zkratk.....	63
	Seznam použitých zdrojů.....	65
	Abstrakt.....	71
	Abstract.....	72

## Úvod

Problematika souběhu funkce člena statutárního orgánu kapitálové obchodní společnosti a pracovního poměru k téže společnosti je velmi často probíraným tématem.<sup>1</sup>

Důvodů, proč tomu tak je hned několik: Z různých příčin se jednání osob soukromého práva ve velkém množství případů v této otázce staví do rozporu s postojem soudů, kdy členové statutárních orgánů a obchodní společnosti v minulosti uzavírali a dále uzavírají pracovní smlouvy, které soudy shledávají neplatnými. I během svého působení v právní praxi jsem se setkal s mnoha obchodními společnostmi, ve kterých byl vytvořen takový souběh funkcí; Absence legislativní úpravy této problematiky dává prostor pro různé právní výklady, přičemž názory odborné veřejnosti se v mnoha bodech neshodují; Ačkoliv soudy konstantně dovozovaly nepřipustnost existence souběžného pracovního poměru člena statutárního orgánu, jehož náplní jsou činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu, v souvisejících otázkách, jako je například přípustnost souběžného pracovního poměru s jiným obsahem, resp. posouzení toho, jaké konkrétní činnosti nelze vykonávat v souběžném pracovním poměru, lze najít v přístupu soudů jisté odlišnosti; Konečně, přesto, že se jedná o problematiku dlouho probíranou, stále se nedá považovat za vyřešenou.

Podle Pihery otázka souběhu funkcí „*patří k nejzbytečnějším tématům, jimž se kdy česká doktrína kdy věnovala*“.<sup>2</sup> Tento názor lze do jisté míry chápat, neboť chybělo/chybí málo k tomu, aby řadu otázek týkajících se souběhu funkcí nebylo třeba řešit. Otázka souběhu funkcí a s ní spojené problémy jsou zákonodárci vytrvale ignorovány. Po novele Obchodního zákoníku<sup>3</sup> z roku 2011 existovala po jistou dobu výslovná právní úprava souběhu funkcí, resp. existovala právní úprava možnosti pověření obchodním vedením. Původní návrh Zákona o obchodních korporacích<sup>4</sup> též obsahoval výslovnou úpravu souběhu funkcí, nicméně do jeho finálního znění se tato úprava bez jakéhokoli

---

<sup>1</sup> Pro zjednodušení budu v této práci tento souběžný stav označovat pojmem „**souběh funkcí**“ vědom si teoretické nepřesnosti tohoto označení.

<sup>2</sup> PIHERA, V. Glosa k problematice tzv. souběhů. *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 6, s. 172.

<sup>3</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „**Obchodní zákoník**“).

<sup>4</sup> Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) (dále jen „**Zákon o obchodních korporacích**“ nebo „**ZOK**“).

zdůvodnění nedostala. Nicméně problémy tu prakticky existují a dokud nedojde k jasné legislativní úpravě, rozhodně není zbytečné tyto problémy řešit.

Motivem pro výběr tématu této práce byla snaha najít řešení některých problémů spojených se souběhem funkcí a též „názorová přestřelka“ mezi Ústavním soudem a Nejvyšším soudem, jejímž výsledkem je posunutí otázky souběhu funkcí o kus dále.

Ač bylo na téma souběhu funkcí napsáno již mnoho textů, nepovažuji dané téma za vyčerpané. Nejnovější judikatura přinesla řadu nových závěrů, avšak tyto závěry sebou přináší i nové otázky, které nebyly doposud zodpovězeny.

V této práci si kladu za cíl podat komplexní odpověď na otázku, jaké jsou možnosti kapitálové obchodní společnosti a člena statutárního orgánu v oblasti souběhu funkcí po rekodifikaci. Budu tedy zkoumat možnosti smluvního nastavení vzájemných vztahů mezi společností a členem jejího statutárního orgánu z pohledu využití pracovněprávních vztahů a aplikace pracovněprávních předpisů.

Konkrétněji se tedy zaměřím na následující:

- Posouzení přípustnosti souběhu funkce člena statutárního orgánu kapitálové obchodní společnosti a pracovního poměru, jehož náplní jsou činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu (v této práci nazýván souběh totožný), za současné právní úpravy a posouzení důsledků zjištěných závěrů;
- Posouzení hranic přípustnosti souběhu funkce člena statutárního orgánu kapitálové obchodní společnosti a pracovního poměru, jehož náplní nejsou činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu (v této práci nazýván souběh netotožný);
- Zmapování některých dalších problémů souvisejících s otázkou souběhu funkcí.

Vzhledem k omezenému rozsahu této práce se budu jen okrajově zabývat návrhem legislativního řešení.

Pravidla týkající se souběhu funkcí byla vzhledem k absenci výslovné právní úpravy stanovována zejména soudy. Proto se v této práci zaměřím zejména na judikaturu k dané otázce. Zveřejněné judikatury týkající se legislativního stavu po rekodifikace v dané otázce je však poskrovnu. Proto je třeba *mutatis mutandis* vyjít z judikatury ke starší právní úpravě.

V první části práce se zaměřím na zmapování základních teoretických východisek dané problematiky, na popsání atributů výkonu funkce člena statutárního orgánu, pracovního poměru a rozdílů mezi nimi. Dále se zaměřím na historický vývoj právní úpravy dané problematiky. Následně se budu zabývat změnami právní úpravy týkající se souběhu funkcí po rekonstrukci a záměry zákonodárce v této oblasti. Dále se budu odděleně zabývat souběhem totožným, souběhem netotožným a některými dalšími otázkami se souběhem funkcí souvisejícími.

Struktura této práce se v některých částech může jevit jako nedůsledná, nicméně je to dáno obsahem tématu. I nejnovější judikatura převážně řeší otázky vztahující se k právní úpravě účinné do konce roku 2011. Nicméně i tyto závěry zcela nepochybně ovlivňují výklad legislativy současné. Je tak třeba učinit jisté vyvážení mezi postupem mapování legislativních změn a mapování nových výkladů vyplývajících z judikatury.

Tato diplomová práce byla vypracována v období duben 2018 - duben 2019, a reflektuje právní stav ke dni 2. dubna 2019.



# 1. Základní teoretická východiska

## 1.1. Kapitálová společnost

Obchodní společnosti lze dělit na společnosti osobní a společnosti kapitálové. Kapitálové společnosti jsou charakterizovány povinnou majetkovou účastí společníků na společnosti. Zákon o obchodních korporacích skrze legislativní zkratku označuje za kapitálové společnosti společnost s ručením omezeným a akciovou společnost.<sup>5</sup> Z nadnárodních forem obchodních korporací lze mezi kapitálové zařadit i evropskou společnost.<sup>6</sup> Tato práce se bude zabývat úpravou souběhu funkcí národních kapitálových obchodních společností, nicméně uvedené závěry bude možné aplikovat i na evropskou společnost, družstvo, popřípadě i některé další typy právnických osob.

Pokud v této práci bude používán pojem společnost nebo obchodní společnost, budou tím myšleny především společnost s ručením omezeným a akciová společnost.

V této práci budu vycházet ze základní vnitřní struktury orgánů společnosti předpokládané Zákonem o obchodních korporacích. Budu operovat především s dualistickou strukturou orgánů akciové společnosti a též s tím, že stanovы společnosti nepřenesly žádná oprávnění nejvyššího orgánu na jiné orgány společnosti.<sup>7</sup> Dále budu pro zjednodušení používat pojem člen statutárního orgánu i pro případy, kdy funkci statutárního orgánu vykonává pouze jedna osoba.

## 1.2. Výkon funkce člena statutárního orgánu

Statutární orgán je výkonným orgánem společnosti. Obecná právní úprava statutárních orgánů právnických osob je obsažena v Občanském zákoníku,<sup>8</sup> v Zákoně o obchodních korporacích je pak obsažena zvláštní úprava statutárních orgánů obchodních společností a družstev.

Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným je jeden nebo více jednatelů.<sup>9</sup> Statutárním orgánem akciové společnosti je představenstvo (v akciové

---

<sup>5</sup> Ustanovení § 1 odst. 2 ZOK

<sup>6</sup> ČERNÁ, S. in ČERNÁ, S.; ŠTENGLOVÁ, I.; PELIKÁNOVÁ, I. a kol. *Právo obchodních korporací*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 94.

<sup>7</sup> Jak umožňuje například ustanovení § 421 odst. 2 písm. e) a f) ZOK.

<sup>8</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „**Občanský zákoník**“ nebo „**OZ**“).

<sup>9</sup> Ustanovení § 94 odst. 1 ZOK.

společnosti s dualistickou strukturou) nebo statutární ředitel (v akciové společnosti s monistickou strukturou).<sup>10</sup>

Obecně lze rozdělit působnost statutárního orgánu obchodní společnosti na vnější a vnitřní, popřípadě zbytkovou působnost.<sup>11</sup>

### Generální zástupčí oprávnění

Jako vnější působnost statutárního orgánu lze označit oprávnění zastupovat společnost, tedy generální zástupčí oprávnění. Toto zástupčí oprávnění jednotlivých členů statutárního orgánu může být omezeno/regulováno úpravou způsobu jednání v zakladatelském právním jednání, jak předpokládá ustanovení § 164 odst. 2 OZ. Dále je zástupčí oprávnění statutárního orgánu v některých případech zákonem omezeno požadavkem souhlasu jiného orgánu společnosti, jak obecně předpokládá ustanovení § 48 ZOK. Dále lze uvažovat o dalších omezeních např. v zakladatelském právním jednání. Taková omezení však nebudou ve smyslu ustanovení § 47 ZOK účinná vůči třetím osobám.

### Obchodní vedení

Do vnitřní působnosti statutárního orgánu lze zařadit rozhodovací pravomoci uvnitř obchodní společnosti. Z těchto pravomocí je zásadní pravomoc obchodního vedení. Zákon o obchodních korporacích stanoví, že obchodní vedení ve společnosti s ručením omezením přísluší jednateli (popř. jednatelům), v akciové společnosti s dualistickou strukturou představenstvu a v akciové společnosti statutárnímu řediteli, s tím, že správní rada určuje základní zaměření obchodního vedení společnosti a dohlíží na jeho řádný výkon.<sup>12</sup>

Zákon o obchodních korporacích pojem obchodní vedení nijak blíže nevymezuje. Obchodní vedení lze vymezit jako „*pravomoci výkonného orgánu řídit podnikatelskou činnost obchodní korporace a provádět její podnikatelské záměry*“.<sup>13</sup> Čech a Černá dále

---

<sup>10</sup> Ustanovení § 435 odst. 1 ZOK a ustanovení § 463 odst. 1 ZOK.

<sup>11</sup> PATĚK, D. in ČERNÁ, S.; ŠTENGLOVÁ, I.; PELIKÁNOVÁ, I. a kol., op. cit. sub. 6, s. 158.

<sup>12</sup> Ustanovení § 195, § 435, § 460 a § 463 ZOK.

<sup>13</sup> PATĚK, D. in ČERNÁ, S.; ŠTENGLOVÁ, I.; PELIKÁNOVÁ, I. a kol., op. cit. sub. 6, s. 160.

vymezuji obchodní vedení jako „veškeré rozhodování o vnitřních záležitostech společnosti, ale také o jejím řízení, pokud jde o realizaci podnikatelské činnosti.“<sup>14</sup>

Vymezení pojmu obchodního vedení je klíčové pro posuzování přípustnosti souběžného pracovního poměru. Vzhledem k tomu bude podán detailnější výklad tohoto pojmu v následujících částech této práce.

### Delegace obchodního vedení

Zákon o obchodních korporacích umožňuje delegaci obchodního vedení, a to formou udělení jistých pravomocí třetí osobě, například zaměstnanci (vertikální delegace), nebo rozdělení pravomocí mezi členy statutárního orgánu podle určitých oborů (horizontální delegace).<sup>15</sup> Výsledkem je, že člen statutárního orgánu fakticky sám nevykonává část obchodního vedení. Přitom však není možné delegací výkon činnosti člena statutárního orgánu vyprázdnit.<sup>16</sup> Delegace také nezbavuje člena statutárního orgánu povinnosti péče řádného hospodáře, tedy vybrat vhodnou osobu a její činnost kontrolovat.<sup>17</sup>

### Vztah mezi společností a členem statutárního orgánu

Vztah mezi obchodní společností a členem jejího statutárního orgánu se, pokud nedojde k odlišnému ujednání nebo nevyplývá ze zákona něco jiné, řídí přiměřeně ustanoveními Občanského zákoníku o příkazu.<sup>18</sup>

Obchodní společnost a člen statutárního orgánu mohou vzájemná práva a povinnosti upravit smlouvou o výkonu funkce. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formou a musí být schválena nejvyšší orgánem společnosti.<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> ČERNÁ, S. a ČECH, P. Kde jsou hranice obchodního vedení. Právní fórum. 2008, č. 11., s. 453.

<sup>15</sup> ŠTENGLOVÁ, I. a HAVEL, B. in ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P. a ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2017, s. 437, k § 195 [cit. 27. 2. 2019 ze systému Beck-online].

<sup>16</sup> ELIÁŠ, K. Variabilita života a právní schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 10, s. 271.

<sup>17</sup> ELIÁŠ, K., op. cit. sub. 16. nebo JOSKOVÁ, L. Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 7-8. s. 46.

<sup>18</sup> Ustanovení § 59 odst. 1 ZOK.

<sup>19</sup> Ustanovení § 59 odst. 2 ZOK.

### 1.3. Pracovní poměr

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů.<sup>20</sup> Za pracovněprávní vztahy Zákoník práce označuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.<sup>21</sup> Výkon závislé práce je tedy základním obsahem pracovní poměru.

Závislou práci Zákoník práce 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*“<sup>22</sup> Společným rysem těchto znaků je poukaz na osobní či hospodářskou závislost zaměstnance na zaměstnavateli.<sup>23</sup>

Další podmínky výkonu závislé práce jsou: „*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*“<sup>24</sup>

Pracovněprávní vztahy se řídí základními zásadami uvedenými v Zákoníku práce. Tyto zásady jsou odlišné od obecných občanskoprávních zásad. Zákoník práce uvádí například následující zásady: „*zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“<sup>25</sup> Dále je třeba poukázat na relativně kogentní povahu ustanovení regulující výkon závislé práce, znemožňující smluvní odchýlení od zákonné úpravy v neprospěch zaměstnance.<sup>26</sup>

### 1.4. Porovnání postavení zaměstnance a člena statutárního orgánu

Mezi funkcí člena statutárního orgánu a pracovním poměrem je na první pohled řada odlišností.

---

<sup>20</sup> Ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“ nebo „ZP“).

<sup>21</sup> Ustanovení § 1 písm. a) ZP.

<sup>22</sup> Ustanovení § 2 odst. 1 ZP.

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13.2.2014, čj. 6 Ads 46/2013.

<sup>24</sup> Ustanovení § 2 odst. 2. ZP.

<sup>25</sup> Ustanovení § 1a odst. 1 ZP.

<sup>26</sup> Ustanovení § 4a ZP.

## Právní úprava

Jak již bylo zmíněno, výkon funkce člena statutárního orgánu se řídí zejména Zákonem o obchodních korporacích se subsidiárním použitím Občanského zákoníku, zatímco pracovní poměr se řídí Zákoníkem práce, též se subsidiárním použitím Občanského zákoníku.

Základní rozdíl mezi lze spatřovat už mezi základními cíli Zákona o obchodních korporacích a Zákoníku práce. Základní cílem Zákoníku práce je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, s čímž úzce souvisí zákaz smluvního odchýlení od zákona v neprospěch zaměstnance.<sup>27</sup> Jako cíle právní úpravy výkonu funkce statutárního orgánu lze naopak vidět spíše ochranu obchodní společnosti samotné a jejích společníků, případně ochranu jiných subjektů vstupujících do právních vztahů se společností.

## Vztah nadřízenosti a podřízenosti

Pracovní poměr je vždy vykonáván ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Situace člena statutárního orgánu je však odlišná. V případě, že člen statutárního orgánu vykonává funkci statutárního orgánu samostatně, nadřízeného nemá. V případě, že je jen jedním z členů kolektivního statutárního orgánu, je povinen podřídit se rozhodnutí statutárního orgánu jako celku.

Člen statutárního orgánu však může v řadě případů podléhat různým pravomocem jiných orgánů obchodní společnosti. Další orgány společnosti jsou oprávněny např. odvolat člena statutárního orgánu z jeho funkce, schvalovat jeho smlouvu o výkonu funkce a odměnu nebo udělovat souhlas s některými právními jednáními člena statutárního orgánu za společnost. Velkou část činnosti člena statutárního orgánu však tvoří oblasti, ve kterých člen statutárního orgánu jiným orgánům přímo nepodléhá, kam bude spadat zejména obchodní vedení společnosti.

S tímto souvisí i rozdílná povaha činnosti zaměstnance a člena statutárního orgánu. Základní povinností zaměstnance je konat práci dle pokynů zaměstnavatele.<sup>28</sup> Naproti tomu členovi statutárního orgánu nesmí nikdo udělovat pokyny týkající se obchodního vedení.<sup>29</sup> Člen statutárního orgánu sice může o pokyn požádat nejvyšší orgán

---

<sup>27</sup> Ustanovení § 1a odst. 1 a) ZP nebo ustanovení § 4a odst. 1 ZP.

<sup>28</sup> Ustanovení § 38 odst. 1, písm. b) ZP.

<sup>29</sup> Ustanovení § 195 odst. 2 ZOK, § 435 odst. 3 ZOK.

společnosti, nezbavuje ho to však povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře (tedy nemusí se takovým pokynem řídit).<sup>30</sup>

### Odpovědnost za škodu

Dalším důležitým rozdílem mezi členem statutárního orgánu a zaměstnancem je jejich odpovědnost za škodu způsobenou společností.

Odpovědnost člena statutárního orgánu za porušení povinností je neomezená, co do výše.<sup>31</sup> Odborná veřejnost se kloní k názoru, že se jedná o odpovědnost objektivní, jelikož vyplývá z uzavřené smlouvy (neboť s ohledem na nutnost souhlasu osoby s výkonem funkce člena statutárního orgánu je založen smluvní vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní společností).<sup>32</sup>

Dále je třeba zmínit situace, kdy je člen statutárního orgánu povinen uhradit jistou částku společnosti (což má v podstatě obdobné důsledky jako odpovědnost za škodu). Lze zmínit například povinnost člena statutárního orgánu v případě úpadku společnosti, za jistých okolností, vydat prospěch získaný ze smlouvy o výkonu funkce, jakož i případný jiný prospěch, který obdržel.<sup>33</sup> Dále lze uvést možnost ručení za plnění povinností společnosti v případě jejího úpadku.<sup>34</sup> Také existuje možnost neposkytnutí prospěchu ze smlouvy o výkonu funkce či jiného schváleného plnění členem statutárního orgánu, pokud výkon jeho funkce zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku společnosti.<sup>35</sup>

Naopak odpovědnost zaměstnance je subjektivní a vyžaduje tedy zavinění.<sup>36</sup> Zaměstnanec v obecných případech hradí pouze skutečnou škodu (nikoliv tedy ušlý zisk).<sup>37</sup> Výše požadované náhrady pak nesmí přesahovat částku čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. To neplatí v případě škody způsobené úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek. V případě úmyslné škody lze po

---

<sup>30</sup> Ustanovení § 51 odst. 2 ZOK

<sup>31</sup> FOREJTOVÁ, M. a PELC, V. *Souběh vrcholných funkcí v kapitálových obchodních společnostech*. 1. vydání, Praha: Bohemia Iuris Kapitál, a.s., 2014, s. 20.

<sup>32</sup> Tamtéž

<sup>33</sup> Ustanovení § 62 odst. 1 ZOK.

<sup>34</sup> Ustanovení § 68 ZOK.

<sup>35</sup> Ustanovení § 61 odst. 2 ZOK.

<sup>36</sup> Ustanovení § 250 a násl. ZP.

<sup>37</sup> Ustanovení § 257 ZP.

zaměstnanci požadovat i náhradu ušlého zisku. V případě nesplnění povinnosti k odvrácení škody je náhrada škody zaměstnance omezena na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.<sup>38</sup> Zaměstnanec je povinen v plné výši nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobenou ztrátou svěřených věcí (za stanovených podmínek).<sup>39</sup> I tak se však může odpovědnosti zprostit, pokud prokáže, že škoda nevznikla zaviněně.<sup>40</sup>

Dalším aspektem je důkazní břemeno ohledně prokázání porušení povinnosti vedoucí ke škodě. Podle § 52 odst. 2 ZOK je člen statutárního orgánu v takovém případě povinen prokázat, že jednal s péčí řádného hospodáře, ledaže soud rozhodne, že to po něm nelze spravedlivě požadovat. Naopak v případě zaměstnance to bude zaměstnavatel, který bude povinen prokázat porušení povinnosti.

V neposlední řadě lze upozornit na vyloučení možnosti smluvního omezení odpovědnosti člena statutárního orgánu<sup>41</sup> a zvláštní úpravu postupu v případě vypořádání újmy vzniklé porušením péče řádného hospodáře.<sup>42</sup>

### Smlouva a sjednání odměny

Smlouva o výkonu funkce musí být, na rozdíl od pracovní smlouvy, schválena nejvyšším orgánem společnosti.<sup>43</sup>

Zásadně rozdílná je i úprava odměňování dané osoby. Závislá práce musí být vždy vykonávána za mzdu.<sup>44</sup> Na druhé straně funkce člena statutárního orgánu může být vykonávána bezplatně. Jakékoli plnění člena statutárního orgánu musí být obsaženo ve smlouvě o výkonu funkce nebo uvedeno ve vnitřním předpisu, jinak může být poskytnuto pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce, a s vyjádřením kontrolního orgánu, byl-li zřízen.<sup>45</sup> Zákon o obchodních korporacích též zakotvuje

---

<sup>38</sup> Ustanovení § 258 ZP.

<sup>39</sup> Ustanovení § 259 ZP.

<sup>40</sup> Ustanovení § 252 odst. 5 a § 255 odst. 6 ZP.

<sup>41</sup> Ustanovení § 53 odst. 2 ZOK.

<sup>42</sup> Ustanovení § 53 odst. 3 ZOK.

<sup>43</sup> Ustanovení § 59 odst. 2 ZOK.

<sup>44</sup> Ustanovení § 2 odst. 2 ZP.

<sup>45</sup> Ustanovení § 60 a § 61 ZOK.

obdobnou proceduru pro určení mzdy zaměstnance, který je zároveň členem statutárního orgánu.<sup>46</sup>

Dále Zákon o obchodních korporacích stanoví fikci bezplatnosti výkonu funkce člena statutárního orgánu v případě, že není odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu se zákonem (ovšem s výjimkami).<sup>47</sup>

#### Vznik a zánik právního vztahu

Pracovní poměr se zakládá buď pracovní smlouvou nebo jmenováním.<sup>48</sup> Funkce statutárního orgánu vzniká zpravidla volbou.<sup>49</sup> Důležitější rozdíl je v případě ukončení obou funkcí. Pracovní poměr lze ukončit zaměstnavatelem pouze z důvodů taxativně stanovených Zákoníkem práce.<sup>50</sup> K tomu se přidává i nemožnost (či omezená možnost) propustit zaměstnance v tzv. ochranné době (například v době těhotenství či pracovní neschopnosti).<sup>51</sup> Ani v případě odvolání z pracovního místa (v případě pracovního poměru založeného jmenováním) pracovní poměr nezaniká.<sup>52</sup> Naproti tomu člen statutárního orgánu vykonává svou funkci zpravidla po stanovené funkční období a i během tohoto období může být odvolán nejvyšším orgánem kdykoliv, bez ohledu na případná odlišná ujednání ve smlouvě o výkonu funkce (ač mu z takového ujednání mohou vyplývat jisté nároky).

#### Úprava daní a odvodů na veřejnoprávní pojištění

Důležitým rozdílem v minulosti bylo rozdílné postavení člena statutárního orgánu a zaměstnance v oblasti daňové uznatelnosti nákladů na jejich odměnu/mzdu a odvodů na veřejnoprávní pojištění. Toto hledisko bude detailněji popsáno v následujících částech této práce. Tyto rozdíly byly však prakticky smazány s účinností od 1. 1. 2012, a to novelizací příslušných právních předpisů zákonem č. 470/2011 Sb.<sup>53</sup> Nicméně, souběhy funkcí vzniklé před novelizací mohou stále přetrvávat a soudní spory týkající se

---

<sup>46</sup> Ustanovení § 61 odst. 1 a 3 ZOK.

<sup>47</sup> Ustanovení § 59 odst. 3 a odst. 4 ZOK.

<sup>48</sup> Ustanovení § 33 ZP.

<sup>49</sup> Ustanovení § 190 odst. 2, písm. c), § 421 odst. 2 písm. e) a § 463 odst. 1 ZOK.

<sup>50</sup> Ustanovení § 52 a násl. ZP.

<sup>51</sup> Ustanovení § 53 a násl. ZP.

<sup>52</sup> Ustanovení § 73a ZP.

<sup>53</sup> Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „**Novela č. 470/2011 Sb.**“) odkaz in FOREJTOVÁ, M. a PELC, V., op. cit. sub. 31, s. 25.



legislativního stavu před touto novelizací stále běží, jak může být vidět v následujících částech této práce.

#### Zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Dalším důležitým rozdílem je pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zaměstnavatel je ze zákona pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance a je povinen hradit pravidelně částku stanovenou právními předpisy.<sup>54</sup>

Na člena statutárního orgánu se toto pojištění nevztahuje a sjednání obdobného pojištění není zákonem vyžadováno. Obdobné pojištění je možné zajistit smluvně za tržních podmínek. Podmínky tohoto pojištění tak mohou být o mnoho méně výhodné než zákonem regulovaná varianta.

#### Další výhody zaměstnance

Zaměstnanec má na rozdíl od člena statutárního orgánu řadu zákonem garantovaných výhod, které mu nelze smluvním ujednáním odepřít.

Jako příklad lze uvést právo zaměstnance dovolenou v zákonné délce,<sup>55</sup> či právo na omluvenou absenci v případě jistých překážek v práci.<sup>56</sup> Důležitým aspektem je právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou a právo na zařazení na původní pracovní místo po návratu, resp. zařazení na pracovní místo podle pracovní smlouvy.<sup>57</sup>

Dále lze upozornit na omezení týkající se pracovní doby zaměstnance, tedy stanovení maximální pracovní doby, doby odpočinku či práce přesčas.<sup>58</sup>

Většinu těchto výhod lze začlenit i do smlouvy o výkonu funkce člena statutárního orgánu, nicméně při sjednávání a využívání takových výhod bude vždy třeba dbát odlišné povahy výkonu funkce statutárního orgánu a nutnosti dodržování péče řádného hospodáře.

---

<sup>54</sup> Ustanovení § 365 ZP a Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

<sup>55</sup> Ustanovení § 211 a násl ZP.

<sup>56</sup> Ustanovení § 191 a násl ZP.

<sup>57</sup> Ustanovení § 195 a násl ZP a ustanovení § 47 ZP.

<sup>58</sup> Ustanovení § 78 a násl ZP.

## 1.5. Vymezení souběhu funkcí

Z pohledu posouzení přípustnosti je třeba rozlišovat mezi případy souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru, jehož náplní jsou činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu, resp. situaci, kdy funkce člena statutárního orgánu má být vykonávána v pracovním poměru (dále nazýván „souběh totožný“), a případy, kdy náplní souběžného pracovního poměru nejsou činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu (dále nazýván „souběh netotožný“).<sup>59</sup>

## 1.6. Proč praxe tvoří souběhy funkcí?

V praxi byly souběhy funkcí často využívány, na čemž se shoduje odborná veřejnost,<sup>60</sup> a také to plyne z množství judikatury k danému tématu. Nabízí se otázka, proč zúčastněné strany vytvářely/vytvářejí souběhy funkcí, když si musely/musejí být vědomi postoje soudů k dané otázce.

Forejtová a Pelc považují za základní důvod vytváření souběhů funkcí rozdílný režim při posuzování daňové uznatelnosti nákladů na odměnu jednatele a členů představenstva (oproti mzdovým nákladům) a rozdílný režim při posuzování těchto odměn z hlediska sociálního pojištění.<sup>61</sup> Jako další důvody uvádějí snahu o dosažení mírnějšího posuzování odpovědnosti v pracovněprávním režimu a dále snahu o určitou ochranu údajů v podobě skrytí celkové výše odměny.<sup>62</sup>

K tomu lze dle mého názoru doplnit snahu členů statutárního orgánu o získání dalších výhod spojených s postavením zaměstnance, jako je například obtížnější ukončení právního vztahu. Dále lze uvažovat i o snaze vyhnout se nutnosti schválení odměny příslušným orgánem společnosti, ne pouze z důvodu skrytí její skutečné výše, ale i možnosti jejího volného stanovení bez kontroly ze strany společníků/akcionářů.

---

<sup>59</sup> Tyto pojmy jsou používány např. v LISSE, L. Souběh funkcí člena statutárního orgánu a zaměstnance [online]. *Epravo.cz* [cit. 24.1.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-clena-statutarniho-organu-a-zamestnance-101406.html>.

<sup>60</sup> Viz například ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*, 2013, č. 10, s. 28. nebo TOMŠEJ, J., Souběh funkcí po rekodifikaci. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica 4/2014*, Praha: Univerzita Karlova v Praze nakladatelství Karolinum, 2015, s. 61.

<sup>61</sup> FOREJTOVÁ, M. a PELC, V., op. cit. sub. 31, s. 24.

<sup>62</sup> Tamtéž.

Dalším důvodem může být již zmíněné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Relevance těchto důvodů je však za současné legislativní úpravy o poznání menší. Z hlediska daní a odvodů na veřejnoprávní pojištění jsou nyní výkon funkce člena statutárního orgánu a pracovní poměr srovnatelné. Možnost vyhnout se schválení mzdy v pracovněprávním vztahu v případě souběhu funkcí (a to jakéhokoli souběhu) je dnes vyloučena ustanoveními § 61 odst. 1 a odst. 3 ZOK, ze kterých vyplývá, že mzdu lze zaměstnanci, který je zároveň členem statutárního orgánu určit a poskytnout pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce, a s vyjádřením kontrolního orgánu, byl-li zřízen.

Často však může jít o souběhy funkcí vzniklé v době, kdy důvodů pro jejich vytváření bylo více, či v době, kdy byly souběhy funkcí výslovně zákonem povoleny. Nutno dodat, že řada důvodů bude založena, kromě snahy o obcházení právních předpisů, i na jejich nesprávném výkladu.

Další důvodem nebo přesněji příčinou vytvoření souběhu funkcí může být situace, kdy je řadový zaměstnanec, vykonávající jistou řídicí činnost, „povýšen“ do funkce člena statutárního orgánu. V takovém případě není možné jednoznačně posoudit, jestli strany skutečně zamýšlely vytvoření souběžných vztahů.

## 2. Vývoj právní úpravy a judikatury před rekonstrukcí

Právní úprava účinná do konce roku 2011, stejně jako tomu dnes, neobsahovala výslovnou právní úpravu souběhu funkcí.

Podle ustanovení § 66 odst. 2 Obchodního zákoníku, v původní znění účinném od 1.1.1992, se vztah mezi společností a členem statutárního orgánu společnosti řídil přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud z jeho ujednání se společností nebo jiných zákonných ustanovení upravujících jejich povinnosti nevyplývalo jiné určení práv a povinností. Až novelizace z roku 2001 vnesla do Obchodního zákoníku pojem smlouvy o výkonu funkce a stanovila podmínky pro její uzavření.<sup>63</sup> I přes drobné novelizace se podstata daných ustanovení v průběhu let nezměnila. Novela Obchodního zákoníku účinná od 1. 5. 2002 doplnila ustanovení § 196 odst. 3, které jasně zmiňovalo možnost člena představenstva vykonávat pro společnost činnost na základě pracovní smlouvy.<sup>64</sup> Tehdejší zákoník práce se otázkou souběhu funkcí nikterak nezaobíral.<sup>65</sup>

Zákaz totožného souběhu funkcí byl dovozen až judikaturou obecných soudů. Za první významné rozhodnutí v této otázce lze označit rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92. V tomto rozsudku Vrchní soud dovodil zákaz, resp. nemožnost výkonu funkce člena statutárního orgánu v pracovním poměru. Vrchní soud judikoval následující: *„Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem.“*<sup>66</sup> Zároveň byla uznána možnost člena statutárního orgánu vykonávat v pracovním poměru jiné činnosti: *„Právní*

---

<sup>63</sup> Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Novela č. 370/2000 Sb.**“).

<sup>64</sup> Zákon č. 126/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 219/1995 Sb., devizový zákon, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 593/1992 Sb., o rezervách pro zjištění základu daně z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 239/2001 Sb., o České konsolidační agentuře a o změně některých zákonů (zákon o České konsolidační agentuře), ve znění zákona č. 15/2002 Sb., zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>65</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „**Zákoník práce 1965**“ nebo „**ZP 1965**“).

<sup>66</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92.

*předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.*<sup>67</sup>

Uvedený právní názor byl potvrzen Nejvyšším soudem v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, který stanovil: „*Činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku a obsahem společenské smlouvy.*“<sup>68</sup> Dále Nejvyšší soud rozvinul názor Vrchního soudu v Praze ohledně možnosti existence pracovního poměru, jehož náplní není výkon činnosti statutárního orgánu, když stanovil, že: „*obsah takového pracovněprávního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti jednatele, ale může se týkat jen činností od práce jednatele odlišných.*“<sup>69</sup>

#### Souběhy totožné a souběhy netotožné

Jak poukazuje Rada, závěr, že funkci statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovním poměru, byl praxí poměrně jednoduše přijat.<sup>70</sup> I z dalších soudních rozhodnutí, popsaných dále, plyne, že pracovním smlouvy členů statutárních už takové vymezení pracovní činnosti moc často neobsahovaly.

Argumentace týkající se nepřipustnosti souběhu totožného v soudních rozhodnutích byla zpočátku relativně strohá. Soudy se povětšinou omezily na konstatování, že výkon funkce člena statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) ZP 1965. Dále Nejvyšší soud ve výše zmíněném rozsudku, sp. zn. 21 Cdo 11/98, přiřadil i argument spočívající nemožnosti jednání člena statutárního orgánu jménem společnosti v případě uzavírání pracovní smlouvy se sebou samým. V pozdějších soudních rozhodnutích bylo odkazováno i na

---

<sup>67</sup> Tamtéž.

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98

<sup>69</sup> Tamtéž.

<sup>70</sup> Rada, I. Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. *Právní rozhledy*, 2006, č. 1, s. 20.

ustanovení § 261 odst. 3 písm. f) Obchodního zákoníku,<sup>71</sup> podle kterého se závazkové vztahy mezi společností a osobou, která je jejím statutárním orgánem nebo jeho členem, řídí Obchodním zákoníkem bez ohledu na povahu účastníků, tedy jedná se o tzv. absolutní obchody.<sup>72</sup>

Obě výše uvedená rozhodnutí připouštějí souběžný pracovní poměr člena statutárního orgánu se společností, pokud jeho náplní není výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu. Otázka, jaké činnosti spadají do tohoto rámce, pak byla řešena v mnoha dalších rozhodnutích Nejvyššího soudu. Tak tomu může být zejména proto, že zúčastněné subjekty se tímto způsobem snažily „obejít“ závěr o nepřipustnosti souběhu totožného dovozený obecnými soudy. Namátkou lze uvést například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/200 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 8. 2006, sp. zn. 29 Odo 801/2005. Zveřejněných rozhodnutí Nejvyššího soudu v této otázce jsou však desítky.

Z judikatury vyplývá velmi široký výklad toho, co spadá pod činnost statutárního orgánu či obchodní vedení, a posouzení pracovní smlouvy jako neplatné i v případě minimálního průniku. Tato otázka bude detailněji řešena dále v této práci při bližším rozboru pojmu obchodního vedení a možností souběhů netotožných.

### Další otázky

V rozsudku velké senátu Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006 (dále jen „**Rozsudek 31 Odo 11/2006**“), se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce zastupování společnosti při souběhu funkcí. Nejvyšší soud dovodil, že statutární orgán nemůže zastupovat společnost na základě pověření podle ustanovení § 15 Obchodního zákoníku.

Otázka souběhu funkcí byla v reakci na judikaturu Nejvyššího soudu předmětem mnoha příspěvků z řad odborné veřejnosti.<sup>73</sup> Zejména výše uvedený Rozsudek 31 Odo 11/2006, se stal podnětem pro debatu ohledně možných následků vytvoření souběžných vztahů a otázky souběhu různých titulů pro zastoupení či jednání jménem společnosti.

---

<sup>71</sup> Vloženo do Obchodního zákoníku Novelou č. 370/2000 Sb., s účinností od 1.1.2001.

<sup>72</sup> FOREJTOVÁ, M. a PELC, V., op. cit. sub. 31, s. 33.

<sup>73</sup> Např. RADA, I. Souběh znovu a jinak. *Právní rádce*, 2009, č. 6, s. 4. nebo ELIÁŠ, K. op. cit. sub 16.

Čech poukazoval na to, že předchozí judikatura malých senátů Nejvyššího soudu docházela v dané otázce spíše k opačným závěrům.<sup>74</sup>

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3090/2008, Nejvyšší soud dovedl, že souběh totožný není možný ani v případě, že člen statutárního orgánu působil jako zaměstnanec ještě před svým jmenováním do funkce člena statutárního orgánu, a nemohl tak být pochyb o tom, že pracovní smlouva byla platně uzavřena.

### Daně a odvody na veřejnoprávní pojištění

Důležité rozdíly právní úpravy účinné do konce roku 2011 oproti dnešní právní úpravě lze spatřovat v oblastní daňové uznatelnosti nákladů na odměny členů statutárních orgánů a právního režimu těchto odměn z hlediska odvodů na veřejnoprávní pojištění. Tyto rozdíly mnozí oprávněně vidí jako jednu z hlavních příčin snahy o vytváření různých variant souběhů funkcí.<sup>75</sup>

Podle § 25 odst. 1 d) ZDP,<sup>76</sup> ve znění účinném do 31. 12. 2011, nebyly odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob (s výjimkou odměn jednatelů společností s ručením omezeným), považovány za daňově uznatelný náklad, zatímco mzdové náklady za uznatelný náklad považovány byly.<sup>77</sup>

Z hlediska veřejnoprávních odvodů lze zjednodušeně shrnout, že situace těsně před novelizací účinnou od roku 2012 byla taková, že mzda zaměstnance podléhala dani z příjmu a odvodům na veřejné zdravotní pojištění a sociální pojištění. Odměna jednatele společnosti s ručením omezeným pak na rozdíl od mzdy zaměstnance nepodléhala odvodům na nemocenském pojištění (zahrnutého v sociálním pojištění) a odměna členů statutárních orgánů jiných právnických osob nepodléhala sociálnímu pojištění vůbec.<sup>78</sup>

Pro účely této práce není třeba tento aspekt rozebírat detailněji či se zabírat drobnými změnami v průběhu let. Postačí, když se spokojíme s konstatováním, že existovaly podstatné rozdíly v oblasti daňové uznatelnosti nákladů a odvodů na veřejnoprávní pojištění odůvodňující snahu osob o vytváření souběhů funkcí.

---

<sup>74</sup> ČECH, P., Statutární orgán, zaměstnanec nebo od každého trochu? *Právní rádce*, 2009, č. 2, s. 22.

<sup>75</sup> Například FOREJTOVÁ, M. a PELC, V., op. cit. sub. 31, s. 24.

<sup>76</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu (dále jen „Zákon o daních z příjmu“ nebo „ZDP“).

<sup>77</sup> PRAVDOVÁ, M. a JOSKOVÁ, L. Souběh funkce podle obchodního zákoníku? Větší riziko než dřív.

*Daně a právo v praxi*, 2012, č. 5.

<sup>78</sup> Tamtéž.

## Zlomový rozsudek NSS

Z počátku byla předmětem soudních řízení převážně soukromoprávní stránka vytváření souběhů, tedy vztah mezi členem statutárního orgánu a společností, případně vztah mezi společností a třetími osobami. Významný bod pak představoval rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010, který se zabýval veřejnoprávním aspektem souběhu funkcí. Nejvyšší správní soud rozhodoval o účasti jednatele společnosti s ručením omezeným, který měl zároveň uzavřenou pracovní smlouvu, na nemocenském pojištění. Nejvyšší správní soud navázal na judikaturu Nejvyššího soudu a shledal danou pracovní smlouvu neplatnou. S ohledem na to, Nejvyšší správní soud dovodil, že jednatel nebyl účasten na nemocenském pojištění.

Z hlediska právní argumentace vlastně Nejvyšší správní soud nepředstavil nic nového, nicméně z pohledu praxe mělo toto rozhodnutí značný význam. Ze soukromoprávního pohledu souběh funkcí nebude tvořit problémy do té doby, než vznikne nějaký spor mezi zainteresovanými účastníky. Zmíněný rozsudek Nejvyššího správního soudu však ukázal, že i orgány veřejné moci budou do této problematiky zasahovat. Rozsudek tak vytvořil riziko problému pro všechny existující souběhy funkcí, a to nejen pro oblast nemocenského pojištění, ale potenciálně i pro další okruhy veřejného práva, např. oblast daní.<sup>79</sup>

Naproti tomu orgány veřejné správy vyznávaly v této otázce po zmíněném rozsudku Nejvyššího správního soudu relativně benevolentní přístup. Běhounek<sup>80</sup> upozorňuje např. na stanovisko Generální finanční ředitelství, které stanovilo následující: *„Pokud daňovému subjektu (tj. členu statutárního orgánu či jednatele) budou vypláceny mzdové prostředky, ze kterých bude plátcem daně odvedena daň ze závislé činnosti i zákonné odvody na sociální a zdravotní pojištění dle příslušných právních předpisů, jedná se u právnické osoby ve smyslu ustanovení § 24 odst. 1 ZDP o náklady daňově účinné. Toto platí v případě, kdy není jednoznačně prokázáno, že se jedná zcela o výplatu*

---

<sup>79</sup> SERVUS, S. a VRAJÍK, M. Nejvyšší správní soud potvrzuje - statutární orgán nemůže být zároveň zaměstnancem (pozor na daňové souvislosti) [online]. *Epravo.cz* [cit. 17. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-spravni-soud-potvrzuje-statutarni-organ-nemuze-byt-zaroven-zamestnancem-pozor-na-danove-souvislosti-71056.html>.

<sup>80</sup> BĚHOUNEK, P. K problematice souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev. *Daně a právo v praxi*, 2011, č. 5.



*odměny členovi statutárních orgánů právnických osob, která by nebyla daňově účinným nákladem.*“<sup>81</sup>

#### Novelizace Obchodního zákoníku a výslovné připuštění souběhu totožného

Pravděpodobně v důsledku veřejného probírání dané problematiky došlo s účinností od 1. 1. 2012 k zásadní novelizaci v této oblasti.

Zákonem č. 351/2011 Sb. bylo do Obchodního zákoníku vloženo ustanovení § 66d, které upravovalo možnost pověření obchodním vedením.<sup>82</sup> Odstavec 1 ustanovení § 66d stanovil, že statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného a tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.

Zároveň bylo stanoveno, že pověřením obchodním vedením zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře,<sup>83</sup> a že v případě, že jsou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány v pracovněprávním vztahu, rozhoduje o odměně orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu.<sup>84</sup> Novelizace tedy souběh totožný výslovně připustila a též stanovila několik pravidel, kterými by se měl daný vztah řídit.

Zároveň došlo k novelizaci předpisů v oblasti daní z příjmu, nemocenského pojištění a dalších předpisů sociálního zabezpečení.<sup>85</sup> V podstatě došlo k zrovnoprávnění postavení člena statutárního orgánu a zaměstnance v této oblasti. Důvodová zpráva k tomuto zákonu stanovila následující: „*V novele zákona o nemocenském pojištění (část první) se podrobují nově v plném rozsahu povinnému pojistnému členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří jsou za činnost v těchto orgánech odměňováni, pokud se jejich příjem za činnost v těchto orgánech považuje za příjem ze závislé činnosti podle*

---

<sup>81</sup> Stanovisko Generálního finančního ředitelství vyjádřeno v Zápisu z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR konaného dne 23.2. 2011- 1. Část [cit. 5. 3. 2019]. Dostupné z [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/2011KVKDP23\\_02\\_2011.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/2011KVKDP23_02_2011.pdf).

<sup>82</sup> Zákon č. 351/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „**Novela 2011**“).

<sup>83</sup> Ustanovení § 66d odst. 2 Obchodního zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2013.

<sup>84</sup> Ustanovení § 66d odst. 3 Obchodního zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2013.

<sup>85</sup> Viz Novela č. 470/2011 Sb., op. cit. sub. 53.

*zákona o daních z příjmů.(...) Navrhuje se proto postavit plně na roveň z hlediska daňové uznatelnosti u vyplácejících společností zacházení s odměnami členů kolektivních orgánů a s příjmem (mzdou) ze závislé činnosti.“<sup>86</sup>*

Lze tedy shrnout, že uvedenými novelizacemi došlo k výslovnému připuštění souběhu totožného, odstranění nedůvodných rozdílů z hlediska daňové uznatelnosti nákladů na jejich odměny oproti mzdovým nákladům a odvodů na veřejnoprávních pojištění, a tedy k vyřešení části problémů týkající se souběhu funkcí.

Mnozí však poukazovali na to, že ani tato úprava není bezproblémová. Tomšej upozorňoval na to, že stranou zůstala otázka vzniku pracovní poměru u jednočlenného statutárního orgánu společnosti, a tedy jeho střetu zájmů při uzavírání smlouvy, která byla řešena Nejvyšší soudem ve výše zmíněných rozhodnutích.<sup>87</sup> Pravdová a Josková poukázovaly na to, že novelizace umožnila vykonávat v pracovněprávním vztahu pouze obchodní vedení, nikoli jiné kompetence člena statutárního orgánu, což nutně vede k rozštěpení právního režimu vztahu člena statutárního orgánu a společnosti.<sup>88</sup>

Zabývat se detailněji rozbořem této novelizace se jeví pro účely této práce jako nadbytečné, neboť tato právní úprava z našeho právního řádu poměrně rychle opět zmizela.

---

<sup>86</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 93. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=441&ct1=0>.

<sup>87</sup> TOMŠEJ J., op. cit. sub. 60.

<sup>88</sup> PRAVDOVÁ, M. a JOSKOVÁ, L., op. cit. sub. 77.

### 3. Současná právní úprava a její obecný výklad

#### Návrh Zákona o obchodních korporacích a cíle právní úpravy v oblasti souběhu funkcí

Zákon o obchodních korporacích, který nabyt účinnosti v roce 2014, nepřevzal právní úpravu obsaženou v § 66d Obchodního zákoníku a nepředstavil ani jinou komplexní právní úpravu souběhu funkcí.

Původní návrh Zákona o obchodních korporacích předložený Poslanecké sněmovně se však souběhu funkcí věnoval. Na souběh funkcí se zaměřovalo původní ustanovení § 47, které stanovilo následující pravidla pro pověřením obchodním vedením:

*„Pověření obchodním vedením*

*(88) (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.*

*(89) (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.*

*(90) (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>89</sup>*

Důvodová zpráva explicitně stanovila, že sjednání souběžného pracovní poměru pro člena statutárního orgánu v rámci pověření obchodním vedením je přípustné a že daná 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 pracovněprávním vztahem ke společnosti

---

<sup>89</sup> Vládní návrh zákona č. 90/2012, o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=6&T=363>.

*v případech, kdy předmět činnosti podle pracovní smlouvy (tzv. manažerské smlouvy) činí (především rozhodovací) činnosti spadající pod obchodní vedení společnosti.*<sup>90</sup>

Předmětné ustanovení však bylo během legislativní procesu vypuštěno, a to na návrh Ústavně-právního výboru Poslanecké sněmovny. Důvod vypuštění tohoto ustanovení není zřejmý. Havel uvádí, že by dané ustanovení bylo nadbytečné, jelikož souběh funkcí není zákonem zakázán a je tudíž přípustný.<sup>91</sup> Obdobně Bezouška uvádí, že důvodem absence právní úpravy problematiky souběhu funkcí je filosofie celé právní úpravy spočívající v kladení důrazu na respektování vůle stran.<sup>92</sup> Lze však pochybovat o tom, že vypuštění daných ustanovení pro nadbytečnost bylo skutečným úmyslem zákonodárců, neboť každý, kdo má alespoň minimální povědomí o problematice souběhů funkcí, si musí být vědom přístupu obecných soudů k dané problematice a důvodů pro Novelu 2011.

Souběžný pracovní poměr člena statutárního orgánu se společností explicitně připouští § 61 odst. 3 ZOK: „*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.*“ Souběžný pracovní poměr tedy možný je, zákon však neříká, co může být jeho obsahem. Dle mého názoru není možné pouze na tomto ustanovení založit právní názor o povolenosti souběhu totožného. Rozbor této otázky se musí opírat o jiné argumenty. Lisse dochází ke stejnému názoru, tedy, že z výše uvedeného ustanovení lze dovodit pouze povolení souběhu netotožného.<sup>93</sup>

#### Další změny dotčené právní úpravy

Rekodifikace soukromého práva přinesla řadu změn. Je však otázkou, do jaké míry tyto změny ovlivňují problematiku souběhu funkcí.

---

<sup>90</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), s. 204. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=363&ct1=0>

<sup>91</sup> HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými? [online]. *Epravo.cz* [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>.

<sup>92</sup> BEZOUŠKA, P. Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance [online]. *PRK Partners – Legislativní novinky* [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z <https://www.prkpartners.com/rekodifikace/legislativni-novinky/232-soubeh-funkci-statutarniho-organu-a-zamestnance/>.

<sup>93</sup> LISSE, L., op. cit. sub. 59.

V obecné rovině lze poukázat na jeden z principů rekodifikace, kterým je posílení dispozitivnosti právních norem soukromého práva, a tedy i posílení principu autonomie vůle.<sup>94</sup> Princip autonomie vůle však samozřejmě platil i před rekodifikací.

Další důležitou změnou je zrušení dvojkolejnosti právní úpravy závazků, a tedy i odstranění klasifikace vztahu mezi společností a členem jejího statutárního orgánu jako tzv. absolutního obchodu.

Jistých změn doznala i úprava smlouvy o výkonu funkce. Zejména je Zákonem o obchodních korporacích kladena větší pozornost na odměňování člena statutárního orgánu. O ustanovení § 61 odst. 3 ZOK již bylo pojednáno výše.

Související otázkou může být i problematika střetu zájmů člena statutárního orgánu při uzavírání smlouvy „sám se sebou“. V tomto ohledu Zákon o obchodních korporacích přináší úpravu postupu člena orgánu obchodní korporace při hrozícím střetu zájmů, při jehož dodržení by měla být rizika vyplývající z jeho možného střetu zájmů minimalizována.<sup>95</sup>

V další části práce jsem se rozhodl zkoumat odděleně souběh totožný a souběh netotožný, a poté rozebrat i některé další otázky související se souběhem funkcí.

---

<sup>94</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, s. 578-585. Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

<sup>95</sup> Ustanovení § 54 a násl. ZOK.

## 4. Souběh totožný

### 4.1. Přípustnost totožného souběhu funkcí po rekodifikaci

Téma přípustnosti souběhu funkcí se po rekodifikaci, díky nejasné legislativní úpravě, znovu stalo předmětem odborné diskuze. V diskusi se objevily různé názory na samotnou přípustnost souběhu totožného i další související otázky.

Bohumil Havel, jeden z autorů Zákona o obchodních korporacích, prosazuje názor, že souběh totožný je přípustný, neboť ho zákon nezakazuje.<sup>96</sup> Odkazuje přitom na zásadu legální licence. Tvrdí, že dává-li zákon možnost vnitřní i vnější delegace a stanovuje další pravidla pro výkon funkce člena statutárního orgánu, není důvod za statusovou (a tedy kogentní) otázku považovat obsah závazku ve smlouvě o výkonu funkce. Dále uvádí, že zkoumat motivaci osob u zákonem nezakázaného jednání není na místě. V neposlední řadě rozporuje argument, že jednu činnost nelze vykonávat na základě dvou smluv, neboť podle něj české právo nepovažuje kauzu (hospodářský důvod závazku) za nutnou náležitost pro vznik smlouvy. Havel se též domnívá, že souběh totožný byl přípustný i podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, a to ze stejných důvodů.

Čech vyjadřuje nesouhlas s názorem Havla, že je možné uzavřít pro jednu činnost dvě smlouvy a že naše právo nepovažuje kauzu za nutnou náležitost smlouvy.<sup>97</sup> Podle Čecha sice naše právo nepovažuje kauzu za nutnou náležitost pro vznik smlouvy, je však nutná pro vznik závazku z ní. Podle něj není možné mít uzavřeny dvě smlouvy na totéž plnění. To dovozuje s odkazem na ustanovení § 1722 a § 1791 OZ. Čech též předpokládá, že se soudy přikloní zpět k judikatuře spojené s legislativním stavem před Novelou 2011, a budou považovat pracovní poměr člena statutárního orgánu s předmětem činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu za nepřípustný i po rekodifikaci.

V dalším příspěvku Havel trvá na svém názoru ohledně nepotřebnosti kauzy pro vznik závazku.<sup>98</sup> Dále dodává, že ne ve všech případech musí kauza nutně absentovat. Tak tomu může být například v případě, kdy výkon funkce člena statutárního orgánu probíhá bez uzavřené smlouvy, současně je působnost statutárního orgánu rozdělena v rámci horizontální delegace a posléze je na delegovanou činnost uzavřena smlouva.

---

<sup>96</sup> HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými? op. cit. sub. 91.

<sup>97</sup> ČECH, P. 2013, op. cit. sub. 60.

<sup>98</sup> HAVEL, B. Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát? *Právní rádce*, 2013, č. 11, s. 38.

Zároveň opakuje názor, že vnitřní strukturace funkce člena statutárního orgánu není kogentní. Shrnuje, že zákon souběh funkcí výslovně nezakázal a nepovažuje ho ani za rozporný s kogentními ustanoveními regulující výkon funkce člena statutárního orgánu.

K tématu se po rekodifikaci vyjádřilo i Ministerstvo spravedlnosti.<sup>99</sup> Podle vyjádření Ministerstva spravedlnosti je souběh funkce člena statutárního orgánu s pracovním poměrem při stejné činnosti nepřipustný, tedy obnovil se stav, který panoval před Novelou 2011. Jako argument pro tento názor uvádí absenci kauzy pracovní smlouvy. Dále uvádí, že souběžný pracovní poměr by postrádal základní znak pracovního práva, tedy že musí jít o výkon závislé práce. To v takovém případě není splněno kvůli absenci prvku nadřízenosti/podřízenosti.

Procházka prosazuje názor, že souběh totožný je přípustný, a to na s ohledem na zásadu autonomie vůle, podle které, co není zakázáno, je dovoleno.<sup>100</sup>

Tyto argumenty však dle mého názoru ke komplexnímu zhodnocení přípustnosti souběhu totožného nestačí. Lasák se této problematice věnuje podrobněji.<sup>101</sup> Lasák shrnuje, že právní úprava po rekodifikaci zřetelněji než právní úprava účinná do 31. 12. 2011 umožňuje pověření jiného obchodním vedením. Podle něj spočívá odpověď na otázku přípustnosti souběhů totožných v posouzení kogentnosti/ dispozitivnosti právní úpravy obsahu výkonu funkce člena statutárního orgánu. Uvádí, že nelze smluvně modifikovat práva a povinnosti člena statutárního orgánu jež vychází ze zákona. Dochází tedy k názoru, že člen statutárního orgánu je povinen vykonávat obchodní vedení v rámci své funkce a nemůže jej vykonávat v jiném právním vztahu, než je výkon funkce člena orgánu obchodní korporace. Též uvádí argument, že výkon obchodní vedení na základě pracovní smlouvy by vedl k omezení odpovědnosti člena statutárního orgánu, a tedy, že s odkazem na ustanovení § 53 odst. 2 ZOK by taková pracovní smlouva mohla být posuzována jako zdánlivá. Dále uvádí argument, že souběžný pracovní poměr, jehož

---

<sup>99</sup> Ministerstvo spravedlnosti ČR - Komise pro aplikaci nové civilní legislativy. Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z [https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698\\_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf](https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf).

<sup>100</sup> PROCHÁZKA, J. Souběh funkcí: co je možné letos a na co se připravit příští rok. *Právní Rádce*, 2013, č.2, s. 52.

<sup>101</sup> LASÁK J. in LASÁK, J.; POKORNÁ, J.; ČÁP, Z.; DOLEŽIL, T. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář. I. díl.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s. 2014, k § 59 [cit. 21.2.2019 ze systému ASPI].

předmětem by byl výkon obchodního vedení, by založil vztah nadřízenosti/podřízenosti ve vztahu k této pravomoci, což by bylo v rozporu se zákazem dávat členovi statutárního orgánu pokyny týkající se obchodního vedení.

Lze tedy shrnout, že názory akademické obce ohledně přípustnosti souběhu totožného nejsou jednotné. Většina autorů nicméně pokládá za pravděpodobné, že se soudy vrátí k rozhodovací praxi, kterou vyznávaly ve vztahu k právní úpravě účinné do 31. 12. 2011.<sup>102</sup>

#### Zhodnocení výše uvedených argumentů pro a proti povolení souběhu funkcí podle nové úpravy

Argumenty vypovídající pro přípustnost totožného souběhu funkcí podle nové právní úpravy jsou založeny převážně na aplikaci zásady legální licence a autonomie vůle. S odkazem na to bývá poukazováno na filosofii rekodifikace, která stojí na posílení těchto principů.<sup>103</sup> Dále lze poukázat na to, že vztah mezi členem statutárního orgánu a společností již není považován na tzv. absolutní obchod, neboť tato kategorie už podle nové právní úpravy neexistuje. Tyto argumenty plně neřeší komplexitu otázky přípustnosti souběhu totožného. Nicméně lze uvést, že ten, kdo považuje nějaké jednání v oblasti soukromého práva za nepřipustné, nese pověstné „důkazní břemeno“ k prokázání takové tvrzení.

Nepovažuji za sporné, že je možná horizontální i vertikální delegace obchodního vedení. Jistá konstrukce zúžení působnosti statutárního orgánu jako celku a následná delegace této působnosti na jednoho člena statutárního orgánu může vést k odlišení obou činností, tedy i založení kauzy těchto různých závazků. Tento argument se však nevypořádává s tím, jestli je možné výkon části obchodního vedení členem statutárního orgánu považovat za přípustný obsah pracovního poměru.

Jádro argumentace svědčící proti přípustnosti souběhu totožného spatřuji v samotné povaze obsahu funkce člena statutárního orgánu. Činnost statutárního orgánu není závislou prací a ze zákona se neřídí Zákoníkem práce. Pokud tedy člen statutárního

---

<sup>102</sup> Kromě již popsaných názorů například i PIHERA, V. op. cit. sub. 2. nebo HUTAŘOVÁ, I. Rekodifikace vrátí pochybnosti o souběhu funkcí [online]. *Epravo.cz* [cit. 30. 1. 2019]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/rekodifikace-vrati-pochybnosti-o-soubehu-funkci-92989.html>.

<sup>103</sup> Např. HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?, op. cit. sub. 91. nebo PROCHÁZKA, J. op. cit. sub 100.



orgánu vykonává činnost spadající do působnosti člena statutárního orgánu musí se, bez ohledu na jiná smluvní ujednání, jednat o výkon funkce člena statutárního orgánu. Jiná smluvní ujednání je tak možné považovat pouze za stanovení pravidel pro výkon funkce člena statutárního orgánu.

Z praktického pohledu založeném na výkladu minulé judikatury je otázka o něco jednodušší. Z legislativního hlediska nedošlo k natolik zásadním změnám oproti legislativnímu stavu v období před Novelou 2011, které by odůvodňovaly změnu pohledu soudů na věc. Pokud tedy obecné soudy dovozovaly nepřipustnost souběhu totožného tehdy, není důvod se domnívat, že by na tuto judikaturu nenavázaly.

#### **4.2. Smlouva o výkonu funkce jako pracovní smlouva**

Další otázkou je pak možnost „podřídít“ smlouvu o výkonu funkce Zákoníku práce.

Podle Havla zákon nezakazuje, aby byla smlouva o výkonu funkce uzavřena jako smlouva pracovní, s tím že se na daný vztah budou nadále aplikovat kogentní ustanovení Zákona o obchodních korporacích a Občanského zákoníku.<sup>104</sup> Tato úvaha by se podle něj měla prosadit v případě, že soudy označí souběh smlouvy o výkonu funkce a pracovní smlouvy za nepřipustný (v oblasti souběhu totožného).

Čech pokládá, s odkazem na dispozitivní povahu ustanovení § 59 ZOK, za možné, aby si společnost a člen statutárního orgánu ujednali pro smlouvu o výkonu funkce režim Zákoníku práce.<sup>105</sup> Uvádí, že zákon již netrvá na „*obchodněprávní*“ povaze vztahu mezi členem statutárního orgánu a společností. Jejich vzájemný vztah se však nadále bude řídit donucujícími ustanoveními Občanského zákoníku a Zákona o obchodních korporacích, která upravují například vznik a zánik funkce, péči řádného hospodáře, povinnost loajality, neomezenou odpovědnost za škodu, odměňování apod. Takový vztah se pak podle Čecha nedá pokládat za pracovní poměr.

Kramoliš tvrdí, že není možné uzavřít smlouvu o výkonu funkce ve formě pracovní smlouvy.<sup>106</sup> Tuto argumentaci zakládá především na tom, že výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací, a to kvůli chybějícímu prvku nadřízenosti/podřízenosti. Při uzavření smlouvy o výkonu funkce ve formě smlouvy

---

<sup>104</sup> HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými? op. cit. sub. 91.

<sup>105</sup> ČECH, P. 2013, op. cit. sub. 60.

<sup>106</sup> KRAMOLIŠ, O. Jak na smlouvu o výkonu funkce podle ZOK. *Právní rádce*, 2013, č. 9, s. 50.

pracovní pak Kramoliš vidí dva možné následky. První, že soudy v souladu s ustálenou judikaturou budou považovat takovou smlouvu za absolutně neplatnou. Druhý, že soudy budou takovou smlouvu považovat za smlouvu inominátní, a tedy platnou co se týče jejího obsahu, nicméně nedojde k subsidiární aplikaci Zákoníku práce. Tomšej nepovažuje za nepřipustné podřízení smlouvy o výkonu funkce režimu Zákoníku práce, nicméně vidí v takovém přístupu spíše negativa.<sup>107</sup> Podle něj je otázkou, zda lze takový vztah nadále nazývat pracovní poměrem, když na něj bude z velké části použita úprava Občanského zákoníku a Zákon o obchodní korporacích.

Pihera jde dále a s odkazem na změnu paradigmat soukromého práva v souvislosti s rekodifikací uvádí, že pracovněprávní smlouvy uzavřené v režimu nepřipustného „souběhu“ by měly být konvertovány a posouzeny jakou smlouvy, které upravují určité aspekty výkonu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace.<sup>108</sup> K obdobnému názoru ohledně posuzování uzavřené „pracovní smlouvy“ jako jisté součásti smlouvy o výkonu dochází i Lasák.<sup>109</sup>

Lze shrnout, že v rámci odborné veřejnosti po rekodifikaci převažoval názor o přípustnosti uzavření smlouvy o výkonu funkce ve formě pracovní smlouvy, s tím že se na daný vztah dále bude aplikovat kogentní právní úprava výkonu funkce člena statutárního orgánu. S tímto názorem souhlasím. Otázkou však zůstane, jaká ustanovení Zákoníku práce lze na vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní společností aplikovat. Ze zřejmých důvodů nelze použít například úpravu vzniku a zániku pracovního poměru, povinností dané osoby a odpovědnosti za jejich porušení. O poznání méně jasná situace bude například v případě ustanovení o pracovní době či dovolené.

### 4.3. Judikatura pro rekodifikaci

Při nejednoznačné právní úpravě je zřejmé, že dotvoření pravidel zůstane znovu na soudech. Ačkoliv se většina i nejnovější judikatury vztahuje k legislativnímu stavu před Novelou 2011, je vzhledem k používaným argumentům relevantní i pro současný legislativní stav, jak ostatně výslovně potvrdily Ústavní soud<sup>110</sup> i Nejvyšší soud.<sup>111</sup> Pro

---

<sup>107</sup> TOMŠEJ, J., op. cit. sub. 60.

<sup>108</sup> PIHERA, V., op. cit. sub. 2.

<sup>109</sup> LASÁK J. in LASÁK, J.; POKORNÁ, J.; ČÁP, Z.; DOLEŽIL, T. a kol, op. cit. sub. 101.

<sup>110</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

<sup>111</sup> Například Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 8. 2018, sp. zn. 29 Cdo 4082/2016.

vyvození komplexních závěrů je tedy třeba zanalyzovat judikaturu k této starší právní úpravě a vztáhnout ji na právní úpravu současnou.

Judikatura zveřejněná krátce po rekodifikaci se v otázce přípustnosti souběhu totožného nijak neodchylovala od judikatury minulé. Souběh totožný byl nadále bez dalšího pokládán za nepřipustný. To lze demonstrovat například na rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014 nebo rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3772/2014. Tak tomu bylo do podzimu roku 2016, kdy se k věci vyjádřil Ústavní soud. Nejnovější judikatura pak zachycuje střet právních názoru Nejvyššího Soudu a Ústavního soudu.

#### **4.4. Změna přístupu: Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn.**

##### **I. ÚS 190/15**

Ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu týkající se souběhu funkcí narušil Ústavní soud nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 (dále jen „Nález I. ÚS 190/15“).

##### Vymezení věci

Rozhodován byl případ stěžovatele, předsedy představenstva společnosti, který byl zároveň jmenován do funkce generálního ředitele společnosti. Výkon funkce generálního ředitele byl upraven manažerskou (pracovní) smlouvou. Stěžovatel byl následně v prosinci 2008 odvolán, jak z funkce předsedy představenstva, tak z pozice generálního ředitele. Následně mu byla v lednu 2009 podle § 52 písm. c) ZP dána výpověď. Předmětem sporu byl nárok stěžovatele na náhradu mzdy za únor a březen 2009.

Okresní a krajský soud zprvu dospěly k závěru, že nedošlo k nepovolenému souběhu funkcí, který by měl za následek neplatnost pracovní smlouvy. Krajský soud uvedl, že rozsah povinností generálního ředitele byl jiný než rozsah povinností předsedy představenstva. Nejvyšší soud však byl jiného názoru. Podle Nejvyššího soudu nebyl platně založen pracovní poměr, jelikož náplň funkce generální ředitele byla i činnost, která spadá do působnosti statutárního orgánu. Nejvyšší soud s odkazem na svou předchozí judikaturu uvedl, že činnost člena statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovním poměru, a proto je pracovní smlouva, na jejímž základě má zaměstnanec takové činnosti vykonávat, neplatná.

## Právní názory

Ústavní soud se s právním názorem Nejvyššího soudu neztotožnil. Jako základní argument uvedl zásadu smluvní autonomie a zásadu legální licence obsaženou v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.<sup>112</sup> Ústavní soud shrnul, že zákaz souběhu funkcí nebyl nikdy výslovně stanoven zákonem, ale byl dotvořen rozhodovací praxí obecných soudů. Uvedl, že pokud chtějí obecné soudy dovodit zákaz soukromého jednání, který není stanoven zákonem, musí takový závěr podložit dostatečnými argumenty. Zároveň bylo odkázáno na princip výkladu smluv, podle něhož je třeba upřednostnit výklad smlouvy, který nezakládá neplatnost smlouvy. Podle Ústavního soudu se argumentace Nejvyššího soudu (a obecných soudů) skládá z pracovněprávní argumentace a z obchodněprávní argumentace. Ústavní soud tedy přistoupil k zhodnocení těchto argumentů.

### *Pracovněprávní argumentace*

Ústavní soud kritizoval závěry Nejvyššího soudu ohledně neplatnosti souběžně uzavřené pracovní smlouvy. Podle Nejvyššího soudu se na výkon funkce člena statutárního orgánu nemohou vztahovat pracovněprávní předpisy, neboť to odporuje jeho povaze. Výkon funkce člena statutárního orgánu je tak nepovoleným předmětem pracovněprávního vztahu. S ohledem na to je pracovní smlouva, která má takový vztah založit, neplatná.

Tuto argumentaci Ústavní soud považuje za vnitřně rozpornou. Ústavní soud zejména rozporoval tezi, že Zákoník práce má podle Nejvyššího soudu způsobovat neplatnost právního jednání jehož obsahem činnost, kterou však dle Nejvyššího soudu vůbec nereguluje.

Zároveň uvedl, že Zákoník práce nezakazuje, aby se podle něj řídily i jiné vztahy než vztahy pracovněprávní. Ústavní soud též uvedl, že nevidí důvod, proč by pro výkon funkce člena statutárního orgánu nemohl být ujednáán režim Zákoníku práce.

---

<sup>112</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

### *Obchodněprávní argumentace*

Nejvyšší soud též v napadeném rozhodnutí odmítl přípustnost souběhu funkcí s odkazem na „povahu obchodních korporací“. Argumenty podporující tento právní názor označil Nejvyšší soud za obecně známé. Poukázal pouze na to, že nelze vykonávat jednu činnost z titulu dvou právních vztahů, a dále na rozdílnost v odměňování a odpovědnosti za škodu.

Ústavní soud však toto odůvodnění považoval za nedostatečné, a toto nedostatečné odůvodnění samo o sobě podle Ústavního soudu zasáhlo do ústavních práv stěžovatele, neboť zpochybňuje legitimitu rozhodnutí. Dále Ústavní soud uvedl, že považuje za nevhodné, aby si domýšlel obchodněprávní argumentaci obecných soudů, a tudíž se k této argumentaci dále nevyjadřoval.

### *Shrnutí*

Ústavní soud uzavřel, že pokud obecné soudy chtějí setrvat na vyslovených právních názorech, musejí předložit přesvědčivé argumenty, neboť se jedná o soudcovské dotváření práva stojící proti zájmům soukromých osob (jelikož omezuje smluvní autonomii).

Podle Ústavního soudu musí obecné soudy v dalším rozhodování:

- Zdůvodnit, proč si člen statutárního orgánu a společnost nemohou pro smlouvu o výkonu funkce zvolit režim Zákoníku práce;
- Zdůvodnit, proč, pokud člen statutárního orgánu může delegovat část svých oprávnění na jiné osoby, není přípustné svěřit tuto působnost přímo členovi statutárního orgánu a za tímto účelem s ním uzavřít pracovní smlouvu. V této souvislosti požádal Ústavní soud o zdůvodnění, v čem se daný případ liší od případů z předchozí judikatury Nejvyššího soudu, v nichž shledal Nejvyšší soud souběhy funkcí přípustnými;<sup>113</sup>
- Vypořádat se s aspektem snížení úrovně ochrany člena statutárního orgánu v důsledku zákazu podřídít výkon funkce pracovnímu režimu;

---

<sup>113</sup> K tomuto tématu blíže kapitola 5. této práce.

- Vypořádat se s aspektem negativního dopadu na ženy vykonávající funkci člena statutárního orgánu (s ohledem např. na mateřskou dovolenou či ochranu v době těhotenství) v důsledku zákazu podřídit výkon funkce pracovnímu režimu.

#### Přelomový náleží?

Bez ohledu na občasné uvolnění v jistých případech, byl názor Nejvyššího soudu ohledně souběhu totožného konzistentní. Nález I. ÚS 190/15 tedy lze považovat za přinejmenším do jisté míry přelomový, a to v tom ohledu, že označuje odůvodnění právního názoru Nejvyššího soudu za nedostatečné. Není tedy divu, že se souběh funkcí znovu stal tématem odborné diskuze.<sup>114</sup> Je však třeba si uvědomit, co Ústavní soud udělal a co neudělal. Ústavní soud pouze konstatoval, že vyslovené argumenty nepovažuje za dostatečné, bez toho, aby formuloval jasný závěr ohledně přípustnosti souběhu totožného. Ústavní soud hovořil o utváření dialogu mezi ním a obecnými soudy – což značí, že téma nepovažuje za uzavřené. Ústavní soud neoznačil souběh funkcí za obecně přípustný. Naznačil pouze možnost podřízení smlouvy o výkonu funkce pod režim Zákoníku práce. Dále Ústavní soud ani nijak blíže nerozebíral známé argumenty pro a proti přípustnosti souběhu totožného.

Lze tedy shrnout, že i po vyjádření Ústavního soudu zůstala otázka přípustnosti souběhu totožného nezodpovězena. Několik odborníků z praxe dále poukázalo na význam tohoto nálezu pro otázku limitů soudcovského dotváření práva.<sup>115</sup>

#### **4.5. Odpověď Nejvyššího soudu: Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015**

V následném rozhodnutí, rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 (dále jen „**Rozsudek 21 Cdo 3613/2015**“), týkající se stejných

---

<sup>114</sup> Např. HAVEL, B.; SCHNEIDEROVA, P.; BILINSKÁ, I.; VERNER, P.; KRÁL, J.; HRDLÍK, M. a HANS-ULRICH, T. Konečně rozumný pohled na souběh funkcí? *Právní rádce* 2016, č. 10, s. 24. nebo Škubal J. a Vejsada D. Revoluce v souběhu funkcí? [online]. *Epravo.cz* [cit. 3. 2. 2019]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/revoluce-v-soubehu-funkci-103230.html>.

<sup>115</sup> BILINSKÁ, I.; VERNER, P., in HAVEL, B.; SCHNEIDEROVA, P.; BILINSKÁ, I.; VERNER, P.; KRÁL, J.; HRDLÍK, M. a HANS-ULRICH, T., op. cit. sub. 114. nebo KŘÍŽ, J. K významu nálezu Ústavního soudu o souběhu funkcí (Část II. - výklad soukromého práva vždy ve prospěch svobody). *Soukromé právo*; 2018, č. 3, s. 16.

účastníků a obdobné věci Nejvyšší soud setrval na svém původním názoru a pustil se do polemiky se závěry Ústavního soudu vyslovenými v Nálezu I. ÚS 190/15.

Nejvyšší soud zopakoval, že funkci statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu, neboť zde neexistuje vztah nadřízenosti a podřízenosti, který podle Zákoníku práce musí existovat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, protože není nikdo, kdo by byl statutárnímu orgánu nadřízen a mohl mu dávat pokyny k výkonu jeho činnosti. Poukázal i na ustanovení § 1 písm. a) ZP, z něhož ve spojení s ustanovením § 2 odst. 4 ZP plyne, že Zákoník práce upravuje pouze právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Dále Nejvyšší soud odmítl názor, že by člen statutárního orgánu a společnost mohli uzavřít smlouvu o výkonu funkce, pro kterou si zvolí režim Zákoníku práce. Nejvyšší soud stanovil, že režim Zákoníku práce nelze nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí. Podle Nejvyššího soudu jsou vztahy, které se řídí Zákoníkem práce vymezeny v ustanovení § 1 ZP (jako vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli) a na jiné vztahy se Zákoník práce aplikovat nemůže.

Dalším argumentem byl konflikt zájmů člena statutárního orgánu při uzavírání pracovní smlouvy jakožto zároveň zaměstnance a zaměstnavatele.

Podle Nejvyššího soudu je též pracovní smlouva v takových případech disimulovaným právním jednáním, neboť její strany nechtějí založit pracovní poměr, ale snaží zastřít to, že ve skutečnost zamýšlejí upravit podmínky výkonu funkce člena statutárního orgánu.

Nelze než konstatovat, že Nejvyšší soud setrval na svém dřívějším právním názoru. „Repliku“ Nejvyššího soudu nelze optikou Nálezu I. ÚS 190/15 považovat za dostatečnou, neboť neadresuje všechny argumenty uvedené Ústavním soudem. Nejvyšší soud se také nedržel všech bodů, které Ústavní soud v Nálezu I. ÚS 190/15 požadoval zdůvodnit.

Není tedy divu, že proti tomuto rozhodnutí Nejvyššího soudu byla podána ústavní stížnost a Ústavní soud toto rozhodnutí zrušil. Stalo se tak nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17 (dále jen „**Nález III. ÚS 669/17**“).

#### **4.6. Ústavní soud podruhé: Nález Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17**

Ústavní soud odkázal na svůj předchozí Nález I. ÚS 190/15, ve kterém stanovil, že chtějí-li obecné soudy dovozovat zákaz soukromoprávního jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty. Ústavní soud konstatoval, že v dané věci obecné soudy této své povinnosti nedostály.

Ústavní soud konstatoval, že jde-li o obchodněprávní argumentaci, o níž Nejvyšší soud opíral svůj závěr o nepřípustnosti souběhu totožného, neuvedl v napadeném rozhodnutí vůbec nic. Nejvyšší soud podle Ústavního soudu nevysvětlil, v jakých aspektech brání povaha obchodní korporace tomu, aby si člen statutárního orgánu a společnost upravili vzájemná práva a povinnosti právním jednáním, pro něž si zvolí režim Zákoníku práce.

K pracovněprávní argumentaci Nejvyššího soudu Ústavní soud uvedl, že nepovažuje za relevantní argument, že výkon činnosti člena statutárního orgánu není závislou prací, neboť Ústavní soud v Nálezu ÚS 190/15 toto netvrdil. Ústavní soud též kritizoval, že Nejvyšší soud nijak nerozvedl argument spočívající v tom, že není možné, aby byl Zákoník práce z vůle smluvních stran vztažen i na jiné právní vztahy než na ty, které se Zákoníkem práce povinně řídí, který byl Ústavním soudem kritizován.

Dále Ústavní soud odmítl argument o nemožnosti zastupování společnosti členem statutárního orgánu při sjednávání pracovního poměru. Podle Ústavního soudu by tato argumentace znamenala, že jsou neplatné všechny pracovní smlouvy členů statutárních orgánů (tedy i v oblasti souběhů netotožných), což Nejvyšší soud nikdy netvrdil. Dále uvedl, že v daném případě taková situace nemohla nastat, neboť zaměstnavatele zastupovali ostatní členové statutárního orgánu. Zároveň byl odmítnut závěr, že se v daném případě jedná o disimulované právní jednání, neboť je dle Ústavního soudu založen na nesprávném právním závěru o nemožnosti podřízení smlouvy o výkonu funkce Zákoníku práce.



#### **4.7. Nejvyšší soud znovu a jinak: Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017**

Na první pohled překvapivě pak může působit Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 (Dále jen „**Rozsudek 31 Cdo 4831/2017**“), vydaný o několik měsíců později než výše uvedený Rozsudek 21 Cdo 3613/2015, avšak před vydáním Nálezu III. ÚS 669/17, který se na otázku dívá trochu jiným pohledem.

Nejvyšší soud rozhodoval v případě sporu o vrácení mzdy vyplacené na základě manažerské (pracovní) smlouvy, na základě které měl žalovaný (člen statutárního orgánu společnosti) vykonávat funkci generálního ředitele. Podle odvolacího soudu byl skutkový stav zjištěný soudem prvního stupně v projednávané věci ve své podstatě totožný se skutkovým stavem, který posuzoval Ústavní soud v Nálezu ÚS 190/15. Náplň funkce generálního ředitele, vykonávané žalovaným, byla ve své podstatě stejná jako činnost, kterou žalovaný vykonával jako předseda představenstva.

Odvolací soud s odkazem na závěry Ústavního soudu uvedenými v Nálezu I. ÚS 190/15 uzavřel, že manažerská (pracovní) smlouva není neplatná. Bylo však dovozeno, že s poukazem na ustanovení § 66 odst. 3 Obchodního zákoníku (ve znění účinném do 31. 12. 2011), není účinné ujednání o výši odměny obsažené v této smlouvě, neboť s ním valná hromada společnosti neudělila souhlas. Odvolací soud však dovodil, že žalovaný vykonával funkci generálního ředitele v dobré víře, a náleží mu tedy za výkon funkce plnění obvyklé, které v daném případě koresponduje s plněním ujednaným (a vyplaceným).

Nejvyšší soud s odkazem na Nález I. ÚS 190/15 vyslovil odchýlení se od své předchozí judikatury. Nejvyšší soud stanovil, že vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací se sice řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, nicméně strany se mohou od této dispozitivní úpravy odchýlit a sjednat si pro svůj vztah jiný právní režim. Zároveň však Nejvyšší soud uvedl, že funkce člena statutárního orgánu není vykonávaná ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, není tedy závislou prací, a nelze ji tedy vykonávat v pracovněprávním vztahu. Podle Nejvyššího soudu však zákon nebrání tomu, aby si člen statutárního orgánu a obchodní korporace ujednali, že se jejich vzájemný vztah v mezích nastavených kogentními právními normami řídí Zákoníkem práce.

Nejvyšší soud stanovil, že vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací zůstává vždy vztahem obchodněprávním, který se řídí kogentními normami Obchodního zákoníku. Dojde-li tedy k uzavření manažerské smlouvy, jejíž předmětem je výkon činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu, která se má řídit Zákoníkem práce, jedná stále o smlouvu o výkonu funkce. Tyto závěry platí obdobně i pro případ, že zúčastněné strany uzavřou souběžnou manažerskou smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim Zákoníku práce. Na takovou smlouvu je pak třeba hledět jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce. Na takovou smlouvu je pak třeba klást i stejné formální požadavky, tedy zejména schválení valnou hromadou.<sup>116</sup>

Dále Nejvyšší soud uvedl výčet pravidel, která považuje v oblasti výkonu funkce člena statutárního orgánu za kogentní. Sem patří zejména úprava vzniku a zániku funkce, předpoklady výkonu funkce, odměňování, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře, povinnost mlčenlivosti a odpovědnost za porušení těchto povinností.

Podle Nejvyššího soudu vzniká funkce člena statutárního orgánu bez ohledu na to, že se podle smlouvy o výkonu funkce má jeho vztah se společností řídit Zákoníkem práce, zpravidla účinností rozhodnutí valné hromady (dozorčí rady) o jeho volbě. Nesplňuje-li daná osoba některý z předpokladů výkonu funkce, členem statutárního orgánu se nestane bez ohledu na jiné skutečnosti. Také zánik funkce se zásadně řídí ustanoveními Obchodního zákoníku, bez ohledu na režim smlouvy o výkonu funkce – to platí např. v případě, že člen statutárního orgánu přestane splňovat některý z předpokladů výkonu funkce nebo uplyne-li jeho funkční období. Též nadále trvá možnost odvolat člena statutárního z funkce i bez udání důvodu a v tomto směru se tedy zásadně neuplatní ochrana poskytovaná zaměstnancům v podobě zákonných výpovědních důvodů. Taktéž bude trvat povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, přičemž se nebudou aplikovat omezení odpovědnosti uvedená v Zákoníku práce.

Na tomto názorovém „obratu“ se s velkou pravděpodobností podílelo rozdílné složení senátu, který ve věci rozhodoval. S ohledem na povahu rozhodované věci dané

---

<sup>116</sup> Viz ustanovení § 66 odst. 2 a 3 Obchodního zákoníku, ve znění účinném do 31.12.2011.

řízení podle rozvrhu práce Nejvyššího soudu spadalo pod senát 27.<sup>117</sup> To je rozdíl oproti Rozsudku 21 Cdo 3613/2015 a velké části předchozích rozhodnutí týkající souběhu funkcí, které vydal senát 21. Senát 27 dospěl k jinému názoru ohledně souběhu funkcí (a to s odkazem na Nález I. ÚS 190/15.). Rozhodl proto o postoupení věci velkému senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu, který vyslovil odchýlení od předchozí judikatury.

Ne všechny body, které požadoval Ústavní soud v Nálezu I. ÚS 190/15 odůvodnit byly Nejvyšším soudem adresovány. Neobjevuje se zde zdůvodnění, proč není možné delegovat část oprávnění k obchodnímu vedení členovi statutárního orgánu a za tímto účelem s ním uzavřít pracovní smlouvu (když je to možné u zaměstnanců a dalších osob). Nejvyšší soud pouze konstatoval, že členové statutárního orgánu společnosti nevykonávají činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, a nejedná se tedy o závislou práci. Zároveň nebyl nijak adresován požadavek zdůvodnění, v čem se projednávaný případ liší od případů různých typů vedoucích zaměstnanců, ve kterých Nejvyšší soud v označil souběh funkcí za přípustný (tedy souběh byl považován za souběh netotožný). Co se týče argumentace, Nejvyšší soud i v tomto případě převážně odkazoval na svou předchozí judikaturu.

Ústavní soud v Nálezu III. ÚS 669/17 bez bližšího rozboru kvitoval odklon od dosavadní judikatury provedený Nejvyšším soudem v tomto rozhodnutí. Je tedy otázkou, jestli se Ústavní soud spokojí s tímto judikatorním vývojem nebo bude od obecných soudů v budoucnu požadovat detailnější odůvodnění s ohledem na požadavky vyslovené v Nálezu I. ÚS 190/15.

#### **4.8. Shrnutí závěrů z judikatury a zhodnocení argumentů**

Výše uvedené závěry byly Nejvyšším soudem zopakovány například v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 5. 2018, sp. zn. 21 ICdo 98/2017 nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5715/2017. Postoj Nejvyššího soudu v této otázce tedy lze považovat za jednotný.

---

<sup>117</sup> K působnosti jednotlivých senátů viz Rozvrh práce Nejvyššího soudu ČR (na dobu od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017) ve znění od 1. 4. 2017 [cit. 12. 3. 2019]. Dostupné z [http://www.nsoud.cz/Judikatura/ns\\_web.nsf/0/6998009655FBDDC5C1258092004509CB?openDocument](http://www.nsoud.cz/Judikatura/ns_web.nsf/0/6998009655FBDDC5C1258092004509CB?openDocument).

Na základě nejnovější judikatury Ústavního soudu a Nejvyššího soudu lze i s ohledem na současnou právní úpravu učinit následující závěry:

- Souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru, jehož náplní jsou činnosti spadající do působnosti člena statutárního orgánu, není ani nadále přípustný;
- Je přípustné „podřídít“ smlouvu o výkonu funkce člena statutárního orgánu Zákoníku práce, avšak kogentní ustanovení upravující výkon funkce člena statutárního orgánu se budou nadále aplikovat;
- Pokud došlo k uzavření smlouvy o výkonu funkce (resp. vzniku funkce člena statutárního orgánu) a uzavření pracovní smlouvy, jejímž předmětem jsou činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu (ve stejnou dobu nebo později), lze takovou pracovní smlouvu považovat za součást či dodatek smlouvy o výkonu funkce. Na takovou smlouvu je tak třeba klást stejné formální požadavky jako na smlouvu o výkonu funkce (tedy zejména její schválení nejvyšším orgánem společnosti);
- Ačkoliv tedy souběh totožný považuje Nejvyšší soud nadále za nepřipustný, uzavřené manažerské (pracovní) smlouvy členů statutárních orgánů nelze bez dalšího považovat za neplatné.

K prakticky stejným závěrům dospěli autoři v komentáři k Zákonu o obchodních korporacích z roku 2017, tedy před vydáním Rozsudku 31 Cdo 4831/2017.<sup>118</sup>

Předmětem soudních sporů, při kterých byla otázka souběhu funkcí řešena, bylo často finanční plnění ujednané v pracovní smlouvě. Nejvyšší soud v minulosti považoval pracovní smlouvu při totožném souběhu za neplatnou, z čehož plyne, že zaměstnanec neměl na jejím základě nárok na jakékoli plnění. To se ve světle nejnovější judikatury mění.

#### Shrnutí argumentů a aplikace judikatury na současný legislativní stav

Přestože shledávám odůvodnění nepřipustnosti souběhu totožného poskytované Nejvyšším soudem nadále za nedostatečné, s jeho závěry ohledně nepřipustnosti souběhu

---

<sup>118</sup> ŠTENGLOVÁ, I. a HAVEL, B. in ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P., op. cit. sub. 15, s. 173., k § 59 [cit. 27. 2. 2019 ze systému Beck-online].

totožného, v podstatě souhlasím. Souhlasím se závěrem, že výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací zejména z důvodu absence vztahu nadřízenosti/podřízenosti mezi stranami. Zároveň lze dodat, že funkci člena statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovním poměru jednoduše z důvodu, že zákon výkon funkce člena statutárního orgánu speciálně upravuje jako právní vztah odlišný (To dle mého názoru platí i pro současný legislativní stav bez ohledu na to, že vztah člena statutárního orgánu a společnosti již není zákonem označen jako absolutní obchod). Je-li tedy uzavřena (pracovní) smlouva s předmětem činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu, jedná se dle mého názoru vždy o smlouvu o výkonu funkce (resp. její součást), bez ohledu na to, jak je označena, a to s ohledem na zásadu, že právní jednání je třeba vždy posuzovat podle jeho obsahu.<sup>119</sup><sup>120</sup> Souhlasím tedy s Nejvyšším soudem v posuzování takové pracovní smlouvy jako svého druhu součást smlouvy o výkonu funkce. Řada autorů navrhovala posuzování pracovní smlouvy se členy statutárního orgánu (v oblasti souběhu totožného) jakožto smlouvy o výkonu funkce ve vztahu k právní úpravě po rekonstrukci.<sup>121</sup> Nejnovější judikatura tento závěr vztáhla i na právní úpravu minulou.

Co se týče možnosti podřízení smlouvy o výkonu funkce Zákoníku práce, tak, jak již bylo naznačeno výše, nevidím žádný relevantní důvod, proč by to nebylo možné.

V některých případech Nejvyšší soud v otázce souběhu funkcí též odkazoval na argument, že člen statutárního orgánu nemůže se společností uzavřít pracovní smlouvu pro střet zájmů.<sup>122</sup> To však ve světle nejnovějšího pohledu Nejvyššího soudu ztrácí relevanci, neboť se na pracovní smlouvu v takovém případě hledí jako na smlouvu o výkonu funkce, která musí být schválena nejvyšším orgánem (valnou hromadou) společnosti, což nebezpečí vzniklá ze střetu zájmů vylučuje. Dále, jak již bylo zmíněno, Zákon o obchodních korporacích přinesl úpravu postupu při hrozícím střetu zájmů člena statutárního orgánu.

---

<sup>119</sup> Ustanovení § 555 odst. 1 OZ.

<sup>120</sup> K obdobnému názoru dochází KŘÍŽ, J. K významu nálezu Ústavního soudu o souběhu funkcí (Část I. - význam ve vztahu k samotnému tématu). *Soukromé právo*, 2018, č. 2, s. 13.

<sup>121</sup> Viz závěry popsání v kapitole 4.2.

<sup>122</sup> Například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016.

Jak již bylo zmíněno, často se objevuje argument nemožnosti založení pracovního poměru, jehož náplní mají být činnosti spadající do působnosti člena statutárního orgánu z důvodu absence kauzy takové pracovní smlouvy. S tímto argumentem se dá souhlasit, pokud je předmět činnosti obou právních vztahů totožný. Lze si ale představit situaci, kdy to platit nemusí. Pokud například statutární orgán deleguje část obchodního vedení na zaměstnance, kterým bude člen statutárního orgánu, vykonával by na základě tohoto pracovního poměru jinou činnost než jako člen statutárního orgánu. Tento závazek by tak dle mého názoru kauzu měl.<sup>123</sup>

I v situaci, kdy je předmětem pracovního poměru pouze část obchodního vedení, jsou dle mého názoru správného argumenty Lasáka popsané v kapitole 4.1. Tedy, že člen statutárního orgánu je povinen vykonávat obchodní vedení v rámci výkonu funkce a že výkon obchodního vedení v rámci pracovního poměru by představoval nepovolené omezení odpovědnosti. Vyčlenění části obchodního vedení do pracovněprávního režimu lze v návaznosti na to považovat za obcházení zákona a vůle společníků, spočívající v tom, že by z pracovního poměru vyplývaly jisté závazky pro společnost, s čímž nejvyšší orgán společnosti nevyslovil souhlas. (Tyto závazky mohou tvořit širší množinu než ty, na které dopadají ustanovení § 61 odst. 1 a 3 ZOK, která hovoří pouze o odměně a jiných plnění.)

#### **4.9. Důsledky uvedených závěrů pro platnost manažerské (pracovní) smlouvy**

Pokud tedy došlo k uzavření pracovní smlouvy se členem statutárního orgánu (vytvoření souběhu totožného) nebude taková smlouva pouze z tohoto důvodu neplatná. Může však být neplatná a dle mého názoru často bude (bylo tomu tak i v případě řešeném v Rozsudku 31 Cdo 4831/2017), a to z důvodu nedodržení formálních požadavků kladených na smlouvu o výkonu funkce, tj. schválení nejvyšším orgánem (valnou hromadou) společnosti. Obecně pracovní smlouva nemusí být schválena nejvyšším orgánem (valnou hromadou) společnosti. Pokud před zveřejněním nejnovější judikatury, člen statutárního orgánu a společnost uzavřeli pracovní smlouvu, těžko si mohli uvědomovat, že by její schválení nejvyšším orgánem (valnou hromadou) společnosti bylo

---

<sup>123</sup> Obdobně argumentuje Havel ve vztahu k horizontální delegaci v HAVEL, B. Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát?, op. cit. sub. 98.

nezbytné, resp., že by takový akt z pohledu přípustnosti souběhu funkcí představoval jakýkoli rozdíl.

Související problematikou je nutnost souhlasu příslušného orgánu společnosti s plněním poskytovaným členu statutárního orgánu podle ustanovení § 61 odst. 3 ZOK. Tento požadavek bylo možné dovozovat i z ustanovení § 66 odst. 3 Obchodního zákoníku (v znění účinném do konce roku 2011 i po Novele 2011). Následky porušení uvedených ustanovení se však mohou lišit. Podle ustanovení § 59 odst. 3 ZOK platí, že není-li odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu se zákonem, je výkon funkce bezplatný. Pouze v případě, v případě neuzavření smlouvy z důvodu překážek na straně obchodní korporace, jejího neschválení nejvyšším orgánem bez zbytečného odkladu či neplatnosti dané smlouvy či daného ujednání z důvodu na straně obchodní korporace, má člen statutárního orgánu nárok na odměnu obvyklou.<sup>124</sup> V Rozsudku 31 Cdo 4831/2017, Nejvyšší soud uznal, že je možné, aby měl člen statutárního orgánu v daném případě (přes neschválení manažerské smlouvy valnou hromadou společnosti) nárok na odměnu obvyklou. To by ovšem pravděpodobně nebylo možné v případě, kdy by bylo již nějaké plnění ujednáno ve smlouvě o výkonu funkce.

Je tedy otázkou, jestli by takové rozhodnutí bylo možné učinit za současného legislativního stavu. Bude vždy záležet na konkrétních okolnostech případu, nicméně dle mého názoru bude v případě ujednání o odměně v manažerské smlouvě (za předpokladu jejich neschválení příslušným orgánem) možné aplikovat ustanovení § 59 odst. 3 ZOK.

#### **4.10. Podpůrná aplikace Zákoníku práce na smlouvu o výkonu funkce**

Dále vyvstává otázka, jaká ustanovení Zákoníku práce lze na výkon funkce člena statutárního orgánu a vztah mezi ním a společností aplikovat. Je zřejmé, že nebude možné smluvně vyloučit například úpravu vzniku a zániku funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, povinnost péče řádného hospodáře, neomezenou odpovědnost či odměňování.<sup>125</sup> Lze předpokládat, že otázky související s aplikací Zákoníku práce budou soudy v budoucnu dále řešeny.

---

<sup>124</sup> Ustanovení § 59 odst. 4 ZOK.

<sup>125</sup> Rozsudek 31 Cdo 4831/2017, bod 40.

Výkladové problémy může působit například úprava dovolené, překážek v práci či pracovní doby, jak již nastíněno při porovnání postavení zaměstnance a člena statutárního orgánu v kapitole 1.4. této práce. Tyto „zaměstnanecké“ výhody budou dle mého často v rozporu s povahou funkce člena statutárního orgánu.

Lze si například představit, že člen statutárního orgánu bude mít nárok na placené volno v délce čtyř týdnů, bude mít však, dle mého názoru, povinnost zajistit chod společnosti v době své absence s ohledem na povinnost péče řádného hospodáře. O poznání obtížněji si lze představit, že by člen statutárního orgánu měl nárok například na mateřskou dovolenou, tedy právo po dobu mateřské dovolené nevykonávat svou funkci a po odpadnutí této překážky se na své původní místo vrátit. Společnost by logicky do funkce člena statutárního orgánu v takovém případě jmenovala někoho jiného. Je tedy otázkou, jestli by společnost v takovém případě měla povinnost „bývalého“ člena statutárního orgánu po jeho návratu zařadit na odpovídající pracovní místo nebo by soudy došly k závěru, že se uvedená ustanovení Zákoníku práce na daný vztah jednoduše neuplatní.

Další otázkou může být aplikace ustanovení Zákoníku práce omezující pracovní dobu. Na jedné straně si lze představit, že člen statutárního orgánu bude povinen být přítomen v místě výkonu činnosti v pracovní den po jistou dobu. Na druhé straně bude složité aplikovat například garantované doby odpočinku dle Zákoníku práce v případě urgentní záležitosti, která vyžaduje aktivitu statutárního orgánu.

Za zmínku v tomto ohledu stojí další rozhodnutí Nejvyššího soudu, které, ač v něm byl řešen souběh funkcí u obecně prospěšné společnosti, obsahuje zajímavé závěry týkající se aplikace Zákoníku práce, které lze vztáhnout i na obchodní společnosti.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016

Nejvyšší soud navázal na argumentaci velkého senátu v Rozsudku 31 Cdo 4831/2017, a stanovil, že tam uvedené závěry se prosadí i v poměrech právní úpravy účinné od 1. 1. 2014, a to nejen ve vztahu mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací, ale i ve vztahu mezi členem statutárního orgánu jiných právnických osob a těmito právnickými osobami.

V řízení byla řešena otázka zániku právního vztahu mezi ředitelem a obecně prospěšnou společností. V daném případě vykonávala osoba funkci ředitele obecně



prospěšně společnosti (tedy jejího statutárního orgánu). Tato osoba měla se společností zároveň uzavřenou pracovní smlouvu s obdobným předmětem činnosti. Tuto smlouvu, označenou jako pracovní smlouva, posoudil Nejvyšší soud jako smlouvu o výkonu funkce. Nejvyšší soud stanovil, že v daném případě může správní rada ředitele odvolat kdykoliv i bez udání důvodu. To však podle Nejvyššího soudu neznamená, že končí právní vztah ze smlouvy o výkonu funkce. Na daný právní vztah se v rámci tohoto vztahu mezi smluvními stranami použije úprava zániku tohoto právního vztahu dle Zákoníku práce. Mezi stranami se tedy bude aplikovat úprava odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance podle ustanovení § 73 a násl. ZP. Dojde-li tedy k odvolání ředitele (popř. člena statutárního orgánu) z jeho funkce, vzájemný vztah nezaniká a společnost je povinna dané osobě nabídnout pracovní místo odpovídající její kvalifikaci. Jestliže nebude mít pro danou osobu takové pracovní místo, nebo ho osoba odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) ZP. V daném případě však není možné domáhat se ochrany prostředky pracovního práva (tedy žalobou na určení, že pracovní poměr trvá, jak činila dovolatelka), neboť se o pracovní poměr nejedná.

Tento závěr nebyl nijak naznačen v předchozích rozhodnutích. Nejvyšší soud v Rozsudku 31 Cdo 4831/2017 naopak stanovil, že zánik funkce se zásadně řídí ustanoveními Obchodního zákoníku a že se zásadně neuplatní ochrana poskytovaná zaměstnancům v podobě výpovědních důvodů dle Zákoníku práce.<sup>126</sup>

#### **4.11. Vliv evropské právní úpravy**

Ač evropské právo souběh funkcí neupravuje, některé závěry Soudního dvora Evropské unie mohou mít na tuto otázku vliv. V tomto ohledu lze poukázat na například na Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. C-232/09 (Danosa). V daném rozhodnutí soud shledal, že člena statutárního orgánu lze za jistých podmínek považovat za „pracovníka“ ve smyslu článku 10. Směrnice Rady 92/85/EHS,<sup>127</sup> a přiznat mu ochranu před odvolání z funkce z důvodu těhotenství.

---

<sup>126</sup> Rozsudek 31 Cdo 4831/2017, bod 42.

<sup>127</sup> Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 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).

Ústavní soud v souvislosti s touto problematikou v Nálezu I. ÚS 190/15 uložil obecným soudům vypořádat se s aspektem negativního dopadu výkladu týkající se souběhu funkcí na ženy vykonávající funkci člena statutárního orgánu (s ohledem na těhotenství a mateřství). Nezdá se, že by obecné soudy tento aspekt braly v potaz. Je však otázkou, zda Ústavní soud plánuje po obecné úpravě postoje Nejvyššího soudu v dané otázce na toto téma v budoucnu navázat.

#### 4.12. Závěr a zhodnocení

Závěrem lze poznamenat, že soudní judikatura zvolila pro praxi o něco přívětivější přístup, tedy, že uzavřené manažerské (pracovní) smlouvy nepovažuje bez dalšího za neplatné. Jistá část členů statutárních orgánů si tak bude moci oddechnout, že plnění poskytnutá na základě manažerské smlouvy nebudou muset vracet.

Můžeme se tázat, jako se táží Škubal a Vejsada, zda tyto závěry svědčí tomu, co vlastně zúčastněné strany vytvořením souběhu totožného zamýšlely.<sup>128</sup> Šlo-li zúčastněným stranám o jistou ochranu člena statutárního orgánu před následky nedobrovolného ukončení jeho funkce, tak lze s ohledem na nejnovější judikaturu konstatovat, že toto bylo naplněno. Šlo-li členovi statutárního orgánu o získání jisté odměny, která by nepodléhala schválení valnou hromadou (nejvyšším orgánem), tak tento cíl naplněn nebyl. Šlo-li členovi statutárního orgánu o omezení jeho odpovědnosti, tak tento cíl také nepovažuji za naplněný. Šlo-li stranám o zahrnutí člena statutárního orgánu pod pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolení, tak tomu závěry nejnovější judikatury také nevedou.<sup>129</sup>

Do budoucna tedy byla zúčastněným stranám jasně deklarována možnost podřídit smlouvu o výkonu funkce Zákoníku práce, nicméně tento přístup v sobě schovává řadu nevyřešených otázek, a lze tak doporučit ujednat si komplexní pravidla přímo ve smlouvě o výkonu funkce.

---

<sup>128</sup> ŠKUBAL, J. a VEJSADA, D. Otázka souběhu funkcí. *Práce a mzda*, 2018, č.9, s 11.

<sup>129</sup> Nadále platí závěry z Rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016.

## 5. Souběh netotožný a hranice obchodního vedení z pohledu souběhu funkcí

### 5.1. Obecně

Jak již bylo uvedeno v předchozí části této práci, i v minulosti soudy obecně připouštěly možnost souběžného pracovního poměru člena statutárního orgánu, pokud jeho náplní nebyl výkon činností spadající do působnosti statutárního orgánu. Tuto možnost obecně připouští i odborná literatura.<sup>130</sup> Ostatně, jak bylo již zmíněno, ustanovení § 61 odst. 3 ZOK nyní výslovně počítá s existencí souběžného pracovního poměru člena statutárního orgánu.

Přestože z nejnovější judikatury Ústavního soudu a Nejvyššího soudu vyplývá, že existuje možnost podřízení výkonu funkce člena statutárního orgánu Zákoníku práce, nedojde v takovém případě k založení pracovního poměru. Proto je třeba se dále zabývat situací, kdy bude vedle funkce člena statutárního skutečně existovat souběžný pracovní poměr – tedy situací tzv. souběhů netotožných.

Z judikatury Nejvyššího soudu v této věci neplyne jasný závěr ohledně toho, co je přípustnou náplní souběžného pracovního poměru. Rekodifikace v tomto ohledu odpověď nepřinesla. S ohledem na to se domnívám, že nic nebrání aplikaci judikatury týkající minulých právních úprav i na současný legislativní stav.

Z pravomocí člena statutárního orgánu je to pravomoc vykonávat obchodní vedení, která je soudy v této otázce nejčastěji řešena. Vymezení pojmu obchodního vedení a jeho hranic je tedy klíčové pro posouzení možností souběhů netotožných.

S odkazem na kapitolu 4. této práce vycházím z toho, že člen statutárního orgánu nemůže vykonávat činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu, tedy zejména obchodní vedení, v pracovním poměru.

---

<sup>130</sup> Například ČECH, P. a ŠUK, P. *Právo obchodních společností: v praxi a pro praxi (nejen soudní)*. I. vydání. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2016, s. 145. nebo LASÁK J. in LASÁK, J.; POKORNÁ, J.; ČÁP, Z.; DOLEŽIL, T. a kol., op. cit. sub. 101.

## 5.2. Obchodní vedení

Již jsem vymezil obchodní vedení jako pravomoc řídit podnikatelskou činnost obchodní společnosti a provádět její podnikatelské záměry. Pro účely této práce je však třeba podrobit pojem obchodního vedení podrobnější analýze.

V judikatuře lze najít například následující obecná vymezení pojmu obchodní vedení:

*„Obchodním vedením společnosti ve smyslu § 134 ObchZ je řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech.“<sup>131</sup>*

Nebo detailněji takto: *„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. Rozumí se tím řízení společnosti, zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech.“<sup>132</sup>*

Nebo takto: *„Pod pojem obchodního vedení se zpravidla zahrnuje organizace a řízení podniku, který náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví (srov. § 135 odst. 1 obch. zák.) apod., jakož i rozhodování o podnikatelských záměrech. Pod pojem obchodního vedení pak nelze zahrnout právní úkony uzavírané společností s třetími osobami (viz citovaný § 133 obch. zák.).“<sup>133</sup>*

Forejtová a Pelc shrnují, že pod obchodní vedení společnosti patří zejména následující činnosti: řešení optimálního způsobu řízení společnosti (vč. např. přijímání vnitřních předpisů), organizace a řízení podniku společnosti (např. organizační změny a lidské zdroje), rozhodování o provozních záležitostech, zavádění marketingu nebo řešení závazků společnosti.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003.

<sup>132</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 18. 3. 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003.

<sup>133</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.

<sup>134</sup> FOREJTOVÁ, M. a PELC, V., op. cit. sub. 31, s. 58.

Z judikatury vyplývá, že pod obchodní vedení konkrétně spadá například: rozhodnutí o koupi automobilu,<sup>135</sup> volba postupu při vymáhání pohledávek,<sup>136</sup> účetnictví,<sup>137</sup> převody majetku,<sup>138</sup> nebo rozhodnutí o přemístění provozovny.<sup>139</sup>

Pod obchodní vedení nepatří zastupování společnosti navenek (ač zastoupení bude často navazovat na rozhodnutí v rámci obchodního vedení). Dále tam nespádají činnosti, které člen statutárního orgánu činí vůči společníkům společnosti (např. svolání valné hromady).

Ne všechna „obchodní rozhodnutí“ ve společnosti však budou nutně spadat pod obchodní vedení. Pod obchodní vedení nebudou spadat záležitosti, které jsou svěřeny společníkům, resp. valné hromadě společnosti.<sup>140</sup> Do této kategorie někteří řadí například i rozhodování o dlouhodobých strategických záměrech společnosti.<sup>141</sup> Na druhé straně pod obchodní vedení nebude spadat rozhodování o méně důležitých otázkách svěřené zaměstnancům společnosti. Někteří autoři v této souvislosti hovoří o horní a dolní hranici obchodního vedení.<sup>142</sup> Pro účely této práce je důležitější vymezení této dolní hranice. Dolní hranice obchodního vedení nebude v každé společnosti stejná. Ve společnosti, která má pouze několik zaměstnanců bude většinou statutární orgán činit veškerá obchodní rozhodnutí, zatímco ve společnosti s několika tisíci zaměstnanci budou někteří zaměstnanci disponovat oprávněním rozhodovat o i určitých významnějších záležitostech samostatně. Forejtová a Pelc uvádějí, že dolní hranice obchodního vedení se liší v závislosti na velikosti společnosti, organizační struktuře či povaze její podnikatelské činnosti.<sup>143</sup> I judikaturou bylo poukázáno na to, že posouzení, zda jistá záležitost spadá

---

<sup>135</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005.

<sup>136</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2011, sp. zn. 29 Cdo 4276/2009.

<sup>137</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 1. 2012, sp. zn. 29 Cdo 134/2011.

<sup>138</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2012, sp. zn. 29 Cdo 3223/2010.

<sup>139</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 7. 2014, sp. zn. 29 Cdo 1104/2014.

<sup>140</sup> K tomu ČERNÁ, S., ČECH, P. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 1, s. 10.

<sup>141</sup> ŠTENGLOVÁ, I. a HAVEL, B. in ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P., op. cit. sub. 15, s. 774, k § 435 [cit. 27. 2. 2019 ze systému Beck-online].

<sup>142</sup> Například FOREJTOVÁ, M. a PELC, V., op. cit. sub. 31, s. 59.; Rada, I. 2009, op. cit. sub. 73. nebo DOUDĚRA, L. a PELÁNKOVÁ, I. Ještě jednou k souběhu výkonu funkcí. *Bulletin advokacie*. 2011, č.10., s. 33.

<sup>143</sup> FOREJTOVÁ, M. a PELC, V., op. cit. sub. 31, s. 59.

pod obchodní vedení může záviset na konkrétních poměrech ve společnosti.<sup>144</sup> Toto je dle mého důležité poznatek pro posouzení, jakou činnost lze v souběžném pracovním poměru vykonávat.

Již bylo uvedeno, že zákon svěřuje pravomoc obchodního vedení statutárním orgánům, tedy jednatelem ve společnosti s ručením omezeným a představenstvu v akciové společnosti s dualistickou strukturou. V případě akciové společnosti s monistickou strukturou je situace složitější, neboť pravomoc obchodního vedení zákon svěřuje statutárnímu řediteli, tedy statutárnímu orgánu, avšak správní rada má pravomoc určovat základní směry obchodního vedení.<sup>145</sup> Těžko odhadovat, kde je hranice mezi těmito pravomoci a jak se soudy postaví k případným sporům. Zajímavou otázkou by též byla například přípustnost souběžného pracovního poměru člena správní rady. Nicméně bližší rozbor této otázky by zabral mnoho prostoru a přesahoval by rámec této práce.

Též považuji za vhodné zopakovat, že zákon umožňuje jak horizontální, tak vertikální delegaci obchodního vedení.

### 5.3. Nepřípustné souběhy funkcí

Z judikatury Nejvyššího soudu řešící konkrétní případy souběhu funkcí vyplývá široký výklad pojmu obchodního vedení a dalších činností spadajících do působnosti statutárního orgánu. I v případě, že byl překryv s předmětem činnosti v pracovní smlouvě minimální, byla Nejvyšší soudem taková smlouva považována za neplatnou. V ne úplně dávné minulosti považoval Nejvyšší soud za nepřipustný souběh pracovního poměru s prakticky jakoukoli řídicí funkcí.<sup>146</sup>

V první řadě lze dohledat řadu rozhodnutí týkající se nekompatibility různých ředitelských postů (takto nazvány přímo v pracovní smlouvě), např. rozsudek Nejvyššího

---

<sup>144</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005, „Lze souhlasit s tím, že rozhodnutí o tom, zda společnost uhradí dluh, může být, ve vazbě na konkrétní okolnosti případu (např. na majetkovou situaci společnosti, případnou spornou povahu dluhu, či na význam placené částky pro společnost), součástí obchodního vedení společnosti. Může však také jít pouze o rozhodnutí, které podle své povahy patří do působnosti svěřené (společenskou smlouvou, stanovami či vnitřními předpisy) některému z jednatelů či dokonce do působnosti některého zaměstnance společnosti. Jistě by např. nebylo možné učinit závěr, že v každé obchodní společnosti (tedy např. i společnosti s tisíci zaměstnanci a miliardovým obrátem) musí o zaplacení každého dluhu rozhodovat v rámci obchodního vedení statutární orgán.“

<sup>145</sup> Ustanovení § 460 a 463 ZOK.

<sup>146</sup> ČECH, P. 2009, op. cit. sub. 74.

soudu ČR ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004.

V usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 26 Cdo 781/2005, Nejvyšší soud potvrdil rozhodnutí nižšího soudu, který považoval za nepřipustný souběžný pracovní poměr s náplní činnosti ředitele provozovny autoservisu, který měl na starosti organizaci práce, zajišťování zákazníkům apod. Soudy dovodily, že v daném případě se činnost ředitele provozovny prakticky nelišila od výkonu funkce statutárního orgánu.

V usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2093/2006, soud poukázal na to, že u souběhu funkcí je rozhodující skutečná povaha činnosti, která má být vykonávána v pracovněprávním vztahu, nikoli to, co je ve smlouvě ujednáno. Soud tedy dovodil neplatnost souběžné pracovní smlouvy se sjednaným druhem práce „technik“, z důvodu, že daná osoba se ve skutečnosti věnovala personální agendě.

Nejvyšší soud však šel i dále. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 7. 2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006, Nejvyšší soud naznačil, že je možné za nepřipustný souběh považovat i smlouvy, označené jako mandátní, týkající se konzultační činnosti se členy statutárního orgánu (za předpokladu, že by svým obsahem byly smlouvami pracovními). V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3066/2013, Nejvyšší soud označil za nepřipustný souběžný pracovní poměr technického manažera ve stavebním družstvu, který měl na starosti zejména: kontrolu stavu objektů, účast při dohledu nad průběhem prací a přebírání vypočtených hotových děl, vyhledávání dokumentů v archivu družstva, přípravu smluv k převodům bytů apod., neboť se dle jeho názoru jednalo o činnosti spojené s běžným chodem družstva, které není možné oddělovat od řízení činnosti družstva a rozhodování o jeho záležitostech.

#### **5.4. Povolené souběhy funkcí**

V první řadě, jsou povoleny souběžné pracovní poměry, jejichž náplní je jistá specializovaná činnost<sup>147</sup> Je však otázkou, do jaké míry je reálné, aby člen statutárního

---

<sup>147</sup> ODROBINOVÁ, V. Může být statutární orgán nebo jeho člen zároveň zaměstnancem téže společnosti? [online]. *Epravo.cz* [cit. 31.1.2019]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/muzebyt-statutarni-organ-nebo-jeho-clen-zaroven-zamestnancem-teze-spolecnosti-30208.html>.

orgánu takovou činnost skutečně vykonával. Nicméně ani v této oblasti není judikatura příliš jednoznačná.

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.5.2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016, byl shledán nepřipustným souběžný pracovní poměr s popisem činnosti miner-kopáč. Hlavním argumentem byl sice střet zájmů při uzavírání smlouvy (osoba vykonávala funkci člena statutárního orgánu samostatně a smlouvu uzavřela sama se sebou, zároveň byla jediným společníkem společnosti), nicméně soud uvedl i, že pracovní smlouva nebyla uzavřena vážně, neboť podnikání společnosti bylo založeno na osobním výkonu práce společníka/jednatele a šlo prakticky o živnostenskou činnost fyzické osoby, vykonávanou pod právní formou společnosti s ručením omezeným.

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014, soud označil výkon odborné činnosti v daném případě za nedílnou součást celkové řídicí činnosti člena statutárního orgánu ve společnosti, včetně jejího obchodního vedení, přičemž *"optické oddělení obou činností bylo jen umělé a účelové."*<sup>148</sup>

Dále je třeba poukázat na dvě rozhodnutí senátu 21 Nejvyšší soudu, kterými byl překvapivě shledán přípustným pracovní poměr, v jehož rámci byla vykonávána jistá řídicí funkce. Považuji za účelné uvést bližší popis těchto případů.

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

V daném případě osoba vykonávala po delší dobu funkci obchodní ředitele společnosti a po krátkou dobu souběžně funkci místopředsedy představenstva. Náplní funkce obchodního ředitele bylo například: řídit a kontrolovat obchodní a marketingovou činnost společnosti, předkládat generálnímu řediteli k projednání plány prodeje výrobků a plány účasti na reklamních a propagačních akcích a výstavách, navrhopvat po projednání s odbornými řediteli směry obchodní politiky společnosti nebo provádět nákupy surovin apod.

Nejvyšší soud stanovil, že většinu činností vykonávaných obchodním ředitelem nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení, kterým dle soudu je *„organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech a zabezpečení řádného vedení*

---

<sup>148</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014



*účetnictví společnosti, nikoli však věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonávaná za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli.*<sup>149</sup>

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015

V daném řízení byl člen statutárního orgánu zaměstnán jako výrobně-technický náměstek generálního ředitele. Na základě této pozice zajišťoval zejména výrobu lodí a zabýval se řízením provozu tří loděnic. Podle Nejvyššího soudu náplní této pozice nebyla stejná činnost, kterou daná osoba vykonávala jako člen představenstva. Dále byla v odůvodnění použita totožná věta jako v předchozím rozhodnutí, tedy že činnosti výrobně-technického náměstka generálního ředitele nelze zařadit pod zastupování společnosti či obchodní vedení, a že obchodním vedením není věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku, vykonávaná za podřízenosti jejímu generálnímu řediteli.

### Význam

Je tedy otázkou, jaké závěry lze z výše uvedených rozhodnutí vyvodit. Z textu rozhodnutí lze vyčíst, že nepředstavují obrat v rozhodování Nejvyššího soudu, neboť Nejvyšší soud uvedl, že staví na předchozí judikatuře a že k jinému rozhodnutí dospěl na základě odlišení skutkových okolností případů. To potvrzuje i judikatura téhož senátu vydaná v krátkém časovém úseku od daných rozhodnutí. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014, označil soud za neplatnou pracovní smlouvu člena představenstva s předmětem činnosti „manažer pro komunikaci s veřejností“, na jejímž základě vykonával činnosti administrativního charakteru, správu počítačové sítě, digitalizaci dokumentů, kontrolu bytů apod. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2016, sp. zn.: 21 Cdo 2831/2015, označil soud za nepřípustný souběh funkce jednatele a pracovního poměru s náplní vedoucího pražské kanceláře společnosti. Ve stejném duchu pokračuje i judikatura nejnovější.<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014 (dále jen „**Rozsudek 21 Cdo 496/2014**“)

<sup>150</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5715/2017, shrnuje situaci následovně: „Z uvedeného vyplývá, že v každém konkrétním případě je třeba zjišťovat, zda činnost, jež je (měla být) náplní práce podle pracovní smlouvy uzavřené mezi statutárním orgánem (popřípadě jeho členem, jde-li o kolektivní orgán) a obchodní společností, není (neměla být) stejná jako činnost, kterou tato osoba vykonávala (měla vykonávat) jako statutární orgán (popřípadě jeho člen, jde-li o kolektivní orgán). Jde-li o činnost (práci) odlišnou, lze ji v pracovním poměru vykonávat. O takovou situaci se může jednat

## 5.5. Závěr a zhodnocení

Shrnuto, Nejvyšší soud (senát 21) uvedl dva základní body, které musí být splněny pro přípustnost souběžného pracovního poměru (v případě, že je s tímto pracovním poměrem spojena jistá řídicí činnost): a) výkon věcně vymezené organizační a řídicí činnosti pouze na určitém úseku a b) vztah podřízenosti zaměstnance vůči třetí osobě (např. generálnímu řediteli). Též lze dovodit nutnost přesného vymezení a oddělení náplně obou činností. Argumentace ve zmíněných rozhodnutích je v podstatě nulová, když se Nejvyšší soud (senát 21) vždy omezil pouze na konstatování, že náplň práce dané osoby v pracovním poměru nebyla (neměla být) stejná činnost, kterou vykonávala (měla vykonávat) jako člen jejího statutárního orgánu a že činnosti vykonávané na základě dané pracovní smlouvy nelze podřadit pod zastupování společnosti navenek ani pod její obchodní vedení.

Nejvyšší soud (senát 21) nevysvětlil, za jakých okolností je dle jeho názoru souběh funkcí přípustný ani nevysvětlil zjevný rozpor se závěry v jiných rozhodnutích téhož senátu ohledně obchodního vedení, ve kterých Nejvyšší soud zahrnoval pod obchodní vedení velmi širokou škálu činností. Lze připomenout již zmíněné rozhodnutí v případě technického manažera družstva (který ve své podstatě také vykonával řídicí činnost na jistém úseku), kdy Nejvyšší soud označil za součást obchodního vedení i např. činnosti administrativního charakteru.<sup>151</sup> Uvedené závěry též nejsou v souladu s obecným vymezením pojmu obchodního vedení podávaným jinými senáty Nejvyššího soudu mimo problematiku souběhu funkcí.

Uvedené závěry nejsou v souladu ani se závěry obchodněprávní teorie, které jsou popsány výše, a to bez ohledu na to, že právní teorie uznává, že existuje jistá dolní hranice obchodního vedení. Činnosti zaměstnance popsané v Rozsudku 21 Cdo 496/2014, tj. řídit a kontrolovat obchodní a marketingovou činnost či navrhnout po projednání s odbornými řediteli směry obchodní politiky společnosti jsou dle mého názoru zcela nepochybně činnosti, které lze dle právní teorie zařadit pod obchodní vedení.

---

*například tehdy, jestliže náplň práce podle pracovní smlouvy je věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonávaná za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli.”*

<sup>151</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3066/2013.

Konečně jiné senáty Nejvyššího soudu dané závěry senátu 21 nemusí nutně sdílet. V usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.11.2016, sp. zn. 29 Cdo 3122/2016, řešil Nejvyšší soud otázku platnosti právního jednání (úhrady zprostředkovatelské provize) učiněného jménem společnosti členem jejího statutárního orgánu (který nebyl oprávněn jménem společnosti jednat samostatně). Tato osoba zároveň zastávala pozici generálního ředitele na základě manažerské (pracovní) smlouvy. Nejvyšší soud v daném případě vůbec neřešil, zda byla manažerská smlouva platná ani zda byla vytvořena situace souběhu totožného či netotožného. Nejvyšší soud shledal, že rozhodnutí o úhradě zprostředkovatelské provize spadá pod obchodní vedení společnosti, které náleží statutárnímu orgánu, a tedy udělení pokynu k učinění tohoto úkonu je třeba posuzovat jako činnost člena statutárního orgánu, a to „bez hledu na to, zda měl dovolatel současně uzavřenou „manažerskou smlouvu“ na pozici výkonného ředitele a bez ohledu na to, zda se tato smlouva řídila zákoníkem práce.“<sup>152</sup> Odkaz dovolatele na Rozsudek 21 Cdo 496/2014, odmítl s tím, že v odkazovaném případě byla posuzována pouze platnost pracovní smlouvy, avšak ne zástupčí oprávnění jako v tomto případě.

Přístup senátu 29 považuji za nešťastný, neboť se v daném případě se odmítl zabývat výkladem pojmu obchodního vedení v oblasti souběhu funkcí prosazovaným senátem 21. Nejvyšší soud (senát 29) též bez bližšího zkoumání s odkazem judikaturu shledal, že rozhodnutí o úhradě dluhu spadá pod obchodní vedení společnosti, avšak vůbec neřešil, že judikatura též uvádí, že úhrada dluhu v závislosti na konkrétních okolnostech nebude spadat pod obchodní vedení v každém případě.<sup>153</sup>

Považoval bych za příhodné, aby tento rozpor vyřešilo rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu,<sup>154</sup> nicméně k postoupení věci velkému senátu, pokud je mi známo, se zatím žádný z „malých“ senátů v této otázce neodhodlal.

Závěry Nejvyššího soudu (senátu 21) ohledně souběhů netotožných z jistého pohledu dávající smysl. Pokud je člen statutárního orgánu v pracovním poměru podřízen ještě jiné osobě, je vytvořen vztah nadřízenosti a podřízenosti, jež je nutným znakem

---

<sup>152</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.11.2016, sp. zn. 29 Cdo 3122/2016 (dále jen „**Usnesení 29 Cdo 3122/2016**“).

<sup>153</sup> Viz citace z Rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005 v poznámce 125.

<sup>154</sup> Ve smyslu ustanovení § 20 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

závislé práce. Nelze však souhlasit s argumentem, že věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku nespadá pod obchodní vedení. O obchodní vedení se dle mého názoru jednat může a často také bude. Nabízí se paralela s horizontálním rozdělením působnosti statutárního orgánu, kdy v podstatě také dojde k rozdělení obchodního vedení na jisté úseky.

Uvedená rozhodnutí Nejvyššího soudu (senát 21) působí dojmem, že se soud vůbec nezabýval pojmem obchodního vedení. Přesvědčivější zdůvodnění uvedených závěrů (ovšem ne však zcela neproblematické) by mohlo znít tak, že obchodní vedení má jistou dolní hranici a zaměstnanci na jistých pozicích mají z titulu své pozice jisté rozhodovací pravomoci.

Nejvyšší soud (senát 21) tedy trvá na tom, že člen statutárního orgánu nemůže vykonávat v pracovněprávním vztahu se společností obchodní vedení (a to v jakékoli míře), avšak z pojmu obchodního vedení vylučuje jisté činnosti bez toho, aby uvedl, kde hranici obchodního vedení vidí. Ač obecně lze z pohledu praxe přivítat „užší výklad“ pojmu obchodního vedení, nejsem přesvědčen o správnosti způsobu, kterým k tomu Nejvyšší soud (senát 21) přistupuje.

Popsaný rozpor a nedostatečná argumentace mají v praxi velmi neblahé důsledky. Při pozornějším čtení judikatury lze dojít k závěru, že soudy nižších instancí často při posuzování konkrétního případu dochází k jiným závěrům než Nejvyšší soud ohledně toho, jaký rozsah řídicí pravomoci zaměstnance lze považovat za přípustný. To je patrné jak ze starší judikatury, tak i z judikatury nejaktuálnější.<sup>155</sup>

Obecně nepovažuji široké vymezení obchodního vedení v této otázce za šťastné. Pokud je s nějakou „zaměstnaneckou“ pozicí ve společnosti spojena jistá rozhodovací pravomoc, nelze tuto rozhodovací pravomoc rázem pokládat za obchodní vedení jenom proto, že je vykonávána členem statutárního orgánu. Tím spíš to platí u kolektivního statutárního orgánu, kdy člen statutárního orgánu v podstatě nedisponuje řídicí pravomocí z titulu této funkce samostatně. Jsem tedy toho názoru, že pokud zaměstnanec, který je zároveň členem statutárního orgánu, vykonává jistou řídicí činnost, za předpokladu, že je tato činnost vykonávána ve vztahu podřízenosti ke třetí osobě a tato činnost je jednoznačně vymezena a oddělena od jeho činnosti jakožto člena statutárního orgánu, je

---

<sup>155</sup> Např. Nález I. ÚS 190/15 nebo Rozsudek 21 Cdo 496/2014.

takový stav v souladu se zákonem. Je však třeba trvat na tom, aby obecné soudy takový závěr rádně formulovaly a odůvodnily, což se doposud neděje.

Rozhodovací praxe obecných soudů v této otázce byla ostatně kritizována i Ústavním soudem v Nálezu I. ÚS 190/15, kdy Ústavní soud uvedl následující: „*V této souvislosti je rovněž nutné odůvodnit, v čem je z materiálního hlediska rozdíl mezi tzv. souběhem u výrobně-technického náměstka generálního ředitele a obchodní ředitele (srov. rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2310/2015 a sp. zn. 21 Cdo 496/2014 citované v bodě 40 tohoto nálezu), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh přípustný, a tzv. souběhem u generálního ředitele (zde projednávaný případ), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh nepřipustným. Tímto materiálním rozdílem těžko může být uvedení dalších činností v manažerské smlouvě (jdoucích nad rámec zastupování obchodní společnosti navenek a její obchodní vedení), aby nešlo výhradně o „stejnou činnost“.*<sup>156</sup>

Toto vyjádření naznačuje, že ani Ústavní soud není spokojen se způsobem, jakým Nejvyšší soud (senát 21) vede hranice mezi souběhy totožnými a netotožnými. Na tento bod však Nejvyšší soud v žádném z následných rozsudcích dostatečně nereagoval. Je tak dle mého názoru možné očekávat, že tato otázka bude ještě v budoucnu řešena.

Lze tedy shrnout, že uzavření pracovního poměru se členem statutárního orgánu nelze doporučit ani v případě, že má činnost, která má být vykonávána v pracovním poměru, jinou povahu, než činnost vykonává ve funkci člena statutárního orgánu, a to z důvodu, že nelze předem odhadnout, jak se k dané situaci soudy postaví.

Ostatně souběh netotožný může vytvářet řadu problému i v případě, že ho soudy v konkrétním případě označí za přípustný.

Škubal a Vejsada upozorňují například na otázku pracovní doby.<sup>157</sup> Je zřejmé, že ve smlouvě o výkonu funkce lze stanovit členovi statutárního orgánu jistou „pracovní dobu“ ve které má činnost vykonávat. To však z pohledu povinnosti péče řádného hospodáře neznamena, že v případě kritické situace nemusí tato osoba danou situaci řešit. Pokud pak vznikne potřeba věnovat se funkci člena statutárního orgánu v jeho pracovní

---

<sup>156</sup> Nález I. ÚS 190/15.

<sup>157</sup> ŠKUBAL, J. a VEJSADA, D. 2018, op. cit. sub. 128.

době jakožto zaměstnance, stojí daná osoba v situaci, kdy jeden z těchto závazků bude muset porušit.

Dalším problémem může být oprávnění zastupovat společnost. Již bylo poukázáno, na Rozsudek 31 Odo 11/2006, ve kterém bylo stanoveno, že člen statutárního orgánu nemůže zastupovat společnost na základě pověření jistou činností při provozu podniku (tedy na i základě pracovního poměru). Tento závěr byl potvrzen i dalšími rozhodnutími Nejvyššího soudu<sup>158</sup> a dle mého názoru není důvod, proč ho neaplikovat i za současné právní úpravy. Lze též odkázat na závěry uvedené v Usnesení 29 Cdo 3122/2016, kdy Nejvyšší soud naznačil, že jednání člena statutárního orgánu za společnost, spoléhaje na jeho domnělé oprávnění založené pracovním poměrem, lze posuzovat jako porušení péče řádného hospodáře.

---

<sup>158</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2012, sp. zn. 23 Cdo 1811/2011 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 2016, sp. zn. 29 ICdo 81/2015.

## 6. Další otázky týkající se souběhu funkcí

S otázkou souběhu funkcí se pojí mnoho dalších dílčích otázek. V této kapitole se pokusím nastínit ty, které považuji za nejzásadnější.

### 6.1. Pracovní poměr založený před vznikem funkce člena statutárního orgánu

Výše popsané závěry týkající se souběhu totožného nijak neřeší situaci, kdy byl skutečný zaměstnanec „povýšen“ do funkce člena statutárního orgánu. V takovém případě nelze tvrdit, že pracovní smlouva je „součástí“ smlouvy o výkonu funkce, neboť taková smlouva nesporně založila pracovní poměr. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, byl shledáno, že v takovém případě dojde konkludentně k zániku pracovního poměru ke dni nástupu člena statutárního orgánu do funkce. Na tomto závěru nic nezměnil ani judikatorní obrat v oblasti souběhu totožného ani jisté zmírnění v oblasti souběhu netotožné. Tento výklad byl naopak v nedávné době zopakován Nejvyšším soudem v Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.9.2018, sp. zn. 27 Cdo 4479/2017.

Čech již v roce 2009 upozorňoval, že tento závěr by umožňoval jednoduché a elegantní zbavení se nepohodlného zaměstnance.<sup>159</sup> Zaměstnanec bude jmenování do funkce člena statutárního orgánu, čímž pracovní poměr zanikne, přičemž následně bude zaměstnanec z funkce odvolán. Samozřejmě lze namítat, že v takovém případě by dané jednání mohlo být v rozporu s dobrými mravy, nicméně je otázkou, jestli by se z tohoto důvodu bylo možné domoci určení neplatnosti usnesení daného orgánu o odvolání z funkce.

Výklad Nejvyššího soudu dle mého názoru není v souladu se zásadou zvláštní ochrany zaměstnance a zároveň ani s tím, co strany při jmenování člena statutárního orgánu povětšinou skutečně zamýšlely. Na toto poukazují i Škubal a Vejsada. Uvádějí, že zaměstnanec bude mít spíše vůli pracovní poměr suspendovat po dobu výkonu funkce člena statutárního orgánu s tím, že po skončení této funkce by byl jeho pracovní poměr znovu obnoven.<sup>160</sup> S tímto názorem souhlasím, uvědomuji si však, že v praxi bude velmi

---

<sup>159</sup> ČECH, P. 2009, op. cit. sub. 74.

<sup>160</sup> ŠKUBAL, J. a VEJSADA, D. 2018, op. cit. sub. 126.

složitě učinit závěr o tom, co strany zamýšlely. Domnívám se, že lze dojít i k názoru, že pracovní poměr v daném případě přetrvává a výkon funkce statutárního orgánu lze pokládat za svého druhu překážku v práci na straně zaměstnance. Samozřejmě nejjednodušší bude tuto situaci řešit výslovným smluvním ujednáním.

## **6.2. Souběhy funkcí vzniklé podle Obchodního zákoníku**

Další otázkou může být, jak naložit se souběhy funkcí vzniklými v době, kdy je Obchodní zákoník výslovně připouštěl (tedy v období od 1.1.2012 do 31.12.2013). Ani tato otázka nebyla rekodifikací spolehlivě vyřešena.

Havel tvrdí, že jelikož je tento pracovněprávní vztah mezi společností a členem statutárního orgánu obligací, bude se ohledem na ustanovení § 3028 odst. 3 OZ řídit podle právní úpravy účinné v době jeho založení.<sup>161</sup> Čech se naopak domnívá, že také na výkon funkce člena statutárního orgánu bude po 1. 1. 2014 nutné použít § 3041 odst. 1 OZ, a tedy podřídít jej novému právu.<sup>162</sup> Též uvádí, že je v rozporu s účelem zákona, aby se poměry členů statutárních orgánů lišily podle času, kdy jejich funkce vznikla. Tento závěr podporuje odkazem na ustanovení § 777 odst. 3 ZOK s tím, že společnosti byly povinny uzpůsobit ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně se členem statutárního orgánu Zákonu o obchodních korporacích.

Dnes jsme bohatší o pohled obecných soudů i Ústavního soudu na problematiku totožných souběhů, tedy závěr, že souběh totožný je nadále nepřípustný. Budu tedy na danou otázku nahlížet touto optikou.

Dle mého názoru nelze z přechodných ustanovení Zákonu o obchodních korporacích jednoznačně dovodit, že by se pracovní poměr, jehož předmětem je obchodní vedení měl řídit novou právní úpravou. Naopak by z výkladu ustanovení § 775 ZOK plynulo, že takový vztah se nadále řídí dosavadními právními předpisy. Ustanovení § 777 odst. 3 ZOK hovoří o smlouvách o výkonu funkce, nejsem však přesvědčen o tom, že toto ustanovení lze aplikovat i na pracovní poměr jehož předmětem bylo v souladu se zákonem obchodní vedení.

---

<sup>161</sup> HAVEL, B. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?, op. cit. sub. 91.

<sup>162</sup> ČECH, P. 2013, op. cit. sub. 60.



Přikláním se k jednomu z přístupů předestřených Lasákem, tedy že plnění pracovního poměru, jehož předmětem je výkon obchodního vedení se po 1. 1. 2014 stalo zákonem nedovoleným.<sup>163</sup> Lasák tvrdí, že takový pracovněprávní vztah bude k 1. 1. 2014 sistován z důvodu zákonem nastalé překážky výkonu práce.<sup>164</sup> Já jsem spíše názoru, že takový pracovněprávní vztah zanikl pro následnou (dodatečnou) nemožnost plnění.

Závěru o nemožnosti plnění takového pracovního poměru po rekodifikaci přisvědčuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu, které se souběhem funkcí z „mezidobí“ z pohledu dnešní právní úpravy zabývalo. Nejvyšší soud uvedl následující: *„Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2014, přijatá v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, která (opětovně) výkon obchodního vedení společnosti na základě pracovněprávních vztahů neumožňuje (...) pro uvedené pracovněprávní vztahy (to) znamená, že tyto nemohou být nadále naplňovány, neboť zde není sjednaný druh práce, který může být vykonáván jako závislá práce v základním pracovněprávním vztahu. Na samotné existenci těchto pracovněprávních vztahů, jakož i na právech a povinnostech, které do té doby na jejich základě vznikly, však nová právní úprava nic nezměnila.“*<sup>165</sup>

---

<sup>163</sup> LASÁK J. in LASÁK, J.; POKORNÁ, J.; ČÁP, Z.; DOLEŽIL, T. a kol, op. cit. sub. 101.

<sup>164</sup> Tamtéž.

<sup>165</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 48/2017.

## Závěr

Co se týče možností kapitálové obchodní společnosti a člena statutárního orgánů v oblasti souběhu funkcí, tj. možnosti smluvního nastavení vzájemných vztahů z pohledu využití pracovněprávních vztahů a aplikace pracovněprávních předpisů, lze s odkazem na nejnovější judikaturu shrnout následující závěry:

I za současné legislativní úpravy se prosadí závěr, že člen statutárního orgánu nemůže s obchodní společností platně založit pracovní poměr, jehož náplní budou činnosti, které spadají do působnosti statutárního orgánu (tedy činnost, které tato osoba již vykonává, resp. měla by vykonávat z titulu své funkce člena statutárního orgánu) Takto uzavřená „pracovní“ smlouva však nebude bez dalšího neplatná, a pokud to bude možné, bude posuzována jako součást smlouvy o výkonu funkce. Dále je možné podřídit smlouvu o výkonu funkce člena statutárního orgánu Zákoníku práce, avšak s tím, že se před Zákoníkem práce uplatní kogentní ustanovení regulující výkon funkce člena statutárního orgánu obsažená v Zákoně o obchodních korporacích a Občanském zákoníku. Otázku souběhů totožných tak lze tak z jistého pohledu považovat za vyřešenou.

Do budoucna však lze očekávat jisté výkladové problémy ohledně aplikace Zákoníku práce na vztah mezi společností a členem statutárního orgánu, jak již může být vidět na prvních soudních rozhodnutích v této otázce. Domnívám se tedy, že podřízení smlouvy o výkonu funkce Zákoníku práce není dobré nastavení vzájemných vztahů.

Co se týče se souběhů netotožných, tak lze shrnout, že člen statutárního orgánu může v pracovním poměru vykonávat činnosti, které nespádají do působnosti statutárního orgánu. Zásadním aspektem v této oblasti je výklad pravomoci obchodního vedení. Tento pojem je však vykládán odlišně různými senáty Nejvyššího soudu i právní teorií. S ohledem na to, je pak těžké určit, zda konkrétní činnost spadá pod obchodní vedení. V judikatuře Nejvyššího soudu, vydané senátem 21, se objevuje závěr, že člen statutárního orgánu může v pracovním poměru vykonávat jistou řídicí a organizační činnost, pokud je tato činnost vykonávána na věcně vymezeném úseku a ve vztahu podřízenosti vůči třetí osobě (v takovém případě se nejedná obchodní vedení). Tento závěr není náležitě vysvětlen a odůvodněn, a také nemusí být vždy přijímán ostatními senáty Nejvyššího soudu. To má za následek skutečnost, že není možné spolehlivě

odhadnout, jak bude soud v konkrétní situaci rozhodovat. Do budoucna lze očekávat další vývoj v této otázce, a to i v reakci na Nález I. ÚS 190/15, který uvedenou praxi kritizoval.

Co se týče situace, kdy existoval pracovní poměr před jmenováním člena statutárního orgánu do funkce, tak Nejvyšší soud nadále trvá na názoru, že v takovém případě pracovní poměr konkludentně zanikne.

Dále lze shrnout, že souběhy totožné vzniklé v době jejich výslovného zákonného povolení nadále nepřetrvávají a po rekonstrukci je nutné vzájemný vztah člena statutárního orgánu a společnosti přizpůsobit Zákonu o obchodních korporacích a Občanskému zákoníku.

Lze tedy konstatovat, že cíle práce byly v obecném rámci splněny. Nicméně, některé otázky týkající se souběhu funkcí zůstávají doposud nezodpovězeny.

#### Navrhované řešení

Základní problémy týkající se souběhu funkcí by bylo možné zcela jednoduše vyřešit legislativní úpravou a jasným stanovením pravidel ohledně možnosti či nemožnosti svěřit činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu zaměstnanci, který bude zároveň i členem statutárního orgánu.

Přikláním se k názoru, že souběh totožný za současného legislativního stavu není přípustný. Nevidím však mnoho praktických důvodů, proč by nemohl být přípustný *de lege ferenda*. Právo by mělo vždy upřednostnit vyřešení praktického problému před trváním na teoretických konceptech. Pokud budou dostatečně ošetřeny zájmy obchodní společnost (např. nutností schválení pracovní smlouvy orgánem společnosti), dojde k vyloučení omezení odpovědnosti člena statutárního orgánu v pracovním poměru, dojde k úpravě zastoupení společnosti a zakotví se jasný požadavek na oddělení obou činností, nevidím problém v přípuštění souběhů totožných.

Přikláním se tedy k názoru, že by měla být legislativně upravena možnost delegace obchodního vedení, obdobně jako tomu bylo v původním návrhu Zákonu o obchodních korporacích. Otázka souběhu netotožných by v podstatě takovou úpravou delegace obchodního vedení byla taktéž do jisté míry vyřešena, neboť by ztratilo význam rozlišovat souběhy totožné a netotožné z pohledu platnosti dané pracovní smlouvy.

## Seznam používaných zkratk

<b>Občanský zákoník, OZ</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>Obchodní zákoník</b>	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
<b>Nález I. ÚS 190/15</b>	Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15
<b>Nález III. ÚS 669/17</b>	Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17
<b>Novela 2011</b>	Zákon č. 351/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
<b>Novela č. 370/2000 Sb.</b>	Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů
<b>Novela č. 470/2011 Sb.</b>	Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
<b>Nejvyšší soud, NS</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>Nejvyšší správní soud, NSS</b>	Nejvyšší správní soud České republiky
<b>Rozsudek 21 Cdo 3613/2015</b>	Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015
<b>Rozsudek 21 Cdo 496/2014</b>	Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014
<b>Rozsudek 31 Cdo 4831/2017</b>	Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017
<b>Rozsudek 29 Cdo 3122/2016</b>	Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2016, sp. zn. 29 Cdo 3122/2016

<b>Rozsudek 31 Odo 11/2006</b>	Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006
<b>Ústavní soud, ÚS</b>	Ústavní soud České republiky
<b>Zákon o daních z příjmu, ZDP</b>	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
<b>Zákon o obchodních korporacích, ZOK</b>	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)
<b>Zákoník práce, ZP</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
<b>Zákoník práce 1965, ZP 1965</b>	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

## Seznam použitých zdrojů

### Knižní publikace

ČERNÁ, Stanislava; ŠTENGLOVÁ, Ivana; PELIKÁNOVÁ, Irena a kol. *Právo obchodních korporací*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-735-5.

ČECH, Petr a ŠUK, Petr. *Právo obchodních společností: v praxi a pro praxi (nejen soudní)*. Vydání I. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2016. ISBN 9788072731770.

FOREJTOVÁ, Monika a PELC, Vladimír. *Souběh vrcholných funkcí v kapitálových obchodních společnostech*, 1. vydání, Praha: Bohemia Iuris Kapitál, a.s., 2014. ISBN 978-80-260-6446-6.

LASÁK, Jan; POKORNÁ, Jarmila; ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL, Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. I. díl. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s. 2014. 978-80-7478-537-5. [cit. 21. 2. 2019 ze systému ASPI].

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9 [cit. 1. 2. 2019 ze systému Beck-online].

ŠTENGLOVÁ, Ivana; HAVEL, Bohumil; CILEČEK, Filip; KUHN, Petr a ŠUK, Petr. *Zákon o obchodních korporacích*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-540-4. [cit. 27. 2. 2019 ze systému Beck-online].

### Odborné články

BĚHOUNEK, Pavel. K problematice souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev. *Daně a právo v praxi*, 2011, č. 5.

BEZOUŠKA, Petr. Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance [online]. *PRK Partners - Legislativní novinky* [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z <https://www.prkpartners.com/rekodifikace/legislativni-novinky/232-soubeh-funkci-statutarniho-organu-a-zamestnance/>.

ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*, 2013, č. 10, s. 28.

ČECH, Petr. Statutární orgán, zaměstnanec nebo od každého trochu?. *Právní rádce*, 2009, č. 2, s. 22.

ČERNÁ, Stanislava a ČECH, Petr. Kde jsou hranice obchodního vedení. *Právní fórum*, 2008, č. 11, s. 453.

ČERNÁ, Stanislava a ČECH, Petr. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 1, s. 10.

DOUDĚRA, Libor a PELÁNKOVÁ, Iveta. Ještě jednou k souběhu výkonu funkcí. *Bulletin advokacie*, 2011, č.10, s. 33.

ELIÁŠ, Karel. Variabilita života a právní schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 10, s. 271.

HAVEL, Bohumil. Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými? [online]. *Epravo.cz* [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>.

HAVEL, Bohumil. Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát? *Právní rádce*, 2013, č. 11, s. 38.

HAVEL, Bohumil; SCHNEIDEROVA, Petra; BILINSKÁ, Iva; VERNER, Prokop; KRÁL, Jindřich; HRDLÍK, Martin a HANS-ULRICH, Theobald. Konečně rozumný pohled na souběh funkcí?. *Právní rádce*, 2016, č. 10, s. 24.

HUTAŘOVÁ, Iva. Rekodifikace vrátí pochybnosti o souběhu funkcí [online]. *Epravo.cz* [cit. 30. 1. 2019]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/rekodifikace-vrati-pochybnosti-o-soubehu-funkci-92989.html>

JOSKOVÁ, Lucie. Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 7-8, s. 46.

KRAMOLIŠ Ondřej. Jak na smlouvu o výkonu funkce podle ZOK. *Právní rádce*, 2013, č. 9, s. 50.

KŘÍŽ, Josef. K významu nálezu Ústavního soudu o souběhu funkcí (Část I. - význam ve vztahu k samotnému tématu). *Soukromé právo*. 2018, č. 2, s. 13.

KŘÍŽ, Josef. K významu nálezu Ústavního soudu o souběhu funkcí (Část II. - výklad soukromého práva vždy ve prospěch svobody). *Soukromé právo*, 2018, č. 3, s. 16.

LISSE, Luděk. Souběh funkcí člena statutárního orgánu a zaměstnance [online]. *Epravo.cz* [cit. 24. 1. 2019], Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-clena-statutarniho-organu-a-zamestnance-101406.html>.

MÁLEK, Ondřej. (Ne)přípustné soudcovské dotváření práva a souběhy funkcí. *Právní rozhledy*, 2018, č. 13-14, s. 493.

ODROBINOVÁ, Veronika. Může být statutární orgán nebo jeho člen zároveň zaměstnancem téže společnosti? [online]. *Epravo.cz* [cit. 31.1.2019]. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/muzebyt-statutarni-organ-nebo-jeho-clen-zaroven-zamestnancem-teze-spolecnosti-30208.html>.

PIHERA, Vladimír. Glosa k problematice tzv. souběhů. *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 6, s. 172.

PRAVDOVÁ, Markéta a JOSKOVÁ, Lucie. Souběh funkce podle obchodního zákoníku? Větší riziko než dřív. *Daně a právo v praxi*, 2012, č. 5.

PROCHÁZKA, Jan. Souběh funkcí: co je možné letos a na co se připravit příští rok. *Právní Rádce*. 2013, č. 2, s. 52.

RADA, Ivan. Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. *Právní rozhledy*, 2006, č. 1, s. 20.

RADA, Ivan. Souběh znovu a jinak. *Právní rádce*, 2009, č. 6, s. 4.

SERVUS, Stanislava a VRAJÍK, Michal. Nejvyšší správní soud potvrzuje - statutární orgán nemůže být zároveň zaměstnancem (pozor na daňové souvislosti) [online]. *Epravo.cz* [cit. 17. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-spravni-soud-potvrzuje-statutarni-organ-nemuze-byt-zaroven-zamestnancem-pozor-na-danove-souvislosti-71056.html>.

ŠKUBAL, Jaroslav a VEJSADA, Daniel. Revoluce v souběhu funkcí? [online]. *Epravo.cz* [cit. 3. 2. 2019]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/revoluce-v-soubehu-funkci-103230.html>.

ŠKUBAL, Jaroslav a VEJSADA, Daniel. Otázka souběhu funkcí. *Práce a mzda*, 2018, č. 9, s. 11.

TOMŠEJ, Jakub. Souběh funkcí po rekodifikaci. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica 4/2014*, Praha: Univerzita Karlova v Praze nakladatelství Karolinum, 2015, s. 61.

### **Právní předpisy**

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

Zákon č. 126/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 219/1995 Sb., devizový zákon, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 593/1992 Sb., o rezervách pro zjištění základu daně z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 239/2001 Sb., o České konsolidační agentuře a o změně



některých zákonů (zákon o České konsolidační agentuře), ve znění zákona č. 15/2002 Sb., zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

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

### **Judikatura**

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004.

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 8. 2006, sp. zn. 29 Odo 801/2005.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2093/2006.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3090/2008.

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

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2011, sp. zn. 29 Cdo 4276/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 1. 2012, sp. zn. 29 Cdo 134/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2012, sp. zn. 29 Cdo 3223/2010.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2012, sp. zn. 23 Cdo 1811/2011.  
rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013.  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 7. 2014, sp. zn. 29 Cdo 1104/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3066/2013.  
rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 1116/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3772/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 1. 2016, sp. zn.: 21 Cdo 2831/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 2016, sp. zn. 29 ICdo 81/2015.  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015.  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2016, sp. zn. 29 Cdo 3122/2016.  
Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 48/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 5. 2018, sp. zn. 21 ICdo 98/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5715/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.  
Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 8. 2018, sp. zn. 29 Cdo 4082/2016.  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2018, sp. zn. 27 Cdo 4479/2017.

### **Evropské právní předpisy a judikatura**

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 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)

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. C-232/09 (Danosa).

## Diplomové práce

PEŠKOVÁ, Mirka. *Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu*. 2017. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta.

VRBKOVÁ, Andrea. *Obchodní vedení*. 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta.

WEJMELKA, Radek. *Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v téže obchodní korporaci*. 2017. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta.

ČAPEK, Patrik. *Obchodní vedení a tzv. souběhy funkcí*. 2018. Diplomová práce. Masarykova Univerzita, Právnická fakulta.

## Další zdroje

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=441&ct1=0>.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=363&ct1=0>.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

Ministerstvo spravedlnosti ČR - Komise pro aplikaci nové civilní legislativy. Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z [https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698\\_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf](https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf).

Rozvrh práce Nejvyššího soudu ČR (na dobu od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017) ve znění od 1. 4. 2017 [cit. 12. 3. 2019]. Dostupné z [http://www.nsoud.cz/Judikatura/ns\\_web.nsf/0/6998009655FBDDC5C1258092004509CB?openDocument](http://www.nsoud.cz/Judikatura/ns_web.nsf/0/6998009655FBDDC5C1258092004509CB?openDocument).

Stanovisko Generálního finančního ředitelství vyjádřeno v Zápisu z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR konaného dne 23. 2. 2011- 1. Část [cit. 5. 3. 2019]. Dostupné z [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/2011KVKDP23\\_02\\_2011.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/2011KVKDP23_02_2011.pdf).

Vládní návrh zákona č. 90/2012, o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=6&T=363>.

## **Abstrakt**

### **Souběh funkce člena statutárního orgánu kapitálové obchodní společnosti a pracovního poměru k téže společnosti**

Cílem této diplomové práce je podat komplexní odpověď na otázku přípustnosti souběhu funkce člena statutárního orgánu kapitálové obchodní společnosti a pracovního poměru k téže společnosti (souběh funkcí), a to zejména s ohledem na změnu legislativy, kterou přinesla rekonstrukce soukromého práva účinná od roku 2014.

Při souběhu funkcí je třeba rozlišovat situace, kdy jsou náplní pracovního poměru činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu (souběh totožný) a kdy jsou jeho náplní jiné činnosti (souběh netotožný).

Otázka souběhu funkcí je často diskutovaným tématem. Je tomu tak zejména proto, že řada společností má tímto způsobem nastaveny vztahy se členy jejich statutárního orgánu.

Oblast souběhu funkcí byla v minulosti a je i nyní nedostatečně legislativně upravena. Většina pravidel v této oblasti je proto dovozována judikaturou.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. V první části práce jsou zmapována základní teoretická východiska práce, popsány výkon funkce člena statutárního orgánu, pracovní poměr a rozdíly mezi nimi. Ve druhé části práce je popsán legislativní vývoj otázky souběhu funkcí a nastíněny základní směry, kterými se vydávala judikatura. Ve třetí části práce jsou řešeny základní cíle a změny právní úpravy týkající se souběhu funkcí pro rekonstrukci. V dalších částech práce jsou odděleně zkoumány souběh totožný, souběh netotožný a další související otázky.

Autor s ohledem na dostupné zdroje dochází k závěru, že souběh totožný je nadále nepřípustný, avšak s ohledem na nejnovější judikaturu došlo ke změně pohledu na následky, které snaha o vytvoření souběhu totožného přináší. Dále je sledováno, že smlouva o výkonu funkce člena statutárního orgánu společnosti může být s ohledem na zásadu smluvní autonomie podřízena Zákoníku práce. V oblasti souběhu netotožného autor dochází k závěru, že možnost jeho vytváření je značně problematická, a to zejména z důvodu nejasného výkladu pojmu obchodního vedení podávaného soudy.

## **Abstract**

### **Concurrence of membership in the governing body of a limited company and employment in the same company**

The purpose of this master thesis is to provide comprehensive answer to the question of the admissibility of the concurrence of the function of a member of the statutory body of a capital trading company and employment relationship with the same company (concurrence of functions), especially with regard to the change of legislation brought by the recodification of private law effective from 2014.

With the concurrence of functions, it is necessary to distinguish between situations where the subject of the employment relationship are actions falling within the competence of the statutory body (identical concurrence) and when the subject of the employment relationship are other actions (non-identical concurrence).

The question of the concurrence of functions is a frequently discussed topic. That is mainly for the reason that many companies have established relationships with members of their statutory body in this manner.

The area of the concurrence of functions was in the past and still is insufficiently statutory regulated. Most of the rules in this area are, therefore, inferred by case-law.

The thesis is divided into six chapters. In the first part of the thesis, the basic theoretical concepts are outlined, then the performance of the function of the member of the statutory body, the employment relationship and the differences between them are described. The second part of the thesis describes the legislative development of the question of concurrence of functions and outlines the basic directions of the case law. In the third part of the thesis, the basic purposes and changes of the legislation after the recodification concerning the concurrence of functions are discussed. In the other parts of the thesis, identical concurrence, non-identical concurrence and other related issues are examined separately.

In regard to the available resources, the author concludes that identical concurrence is still inadmissible, but in the light of the latest case law, there has been a change in view of the consequences of the attempt to create an identical concurrence. It is further found that a contract performance of the office of a member of a statutory body of a company may be

subject to the Labour Code in respect to the principle of contractual autonomy. In respect to the non-identical concurrence, the author concludes that the possibility of establishing it is very problematic, especially due to unclear interpretation of the concept of business management given by the courts.

## **Klíčová slova**

Souběh funkcí, smlouva o výkonu funkce, obchodní vedení

## **Key words**

Concurrence of functions, agreement on performance of the office of a director, power of business management.

## **Název práce v anglickém jazyce**

Concurrence of membership in the governing body of a limited company and employment in the same company.