



Platforma Rozumné právo: Souběh funkce člena statutárního orgánu a výkonu pracovního poměru potřebuje právní úpravu. Vývoj judikatury přinesl nové nejasnosti

V Praze 4. května 2021 – Souběh funkce člena statutárního orgánu obchodní společnosti a výkonu pracovního poměru právo nezakazuje. Zákaz takového souběhu však dovodila judikatura Nejvyššího soudu. Názor Nejvyššího soudu mění se v čase, spolu se zrušením výslovné právní úpravy souběhu v důsledku rekonstrukce soukromého práva, způsobuje nejistotu všech, kterých se to týká. Soudní dvůr EU aktuálně řeší předběžnou otázku položenou Nejvyšším správním soudem, zda člen statutárního orgánu, který je zároveň zaměstnancem, může být za zaměstnance považován také pro uspokojení mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele. Je zřejmé, že ve věci souběhu stále není zcela jasno.

Doporučení:

- S ohledem na zásadu smluvní volnosti by souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a výkonu sjednaného druhu práce v pracovněprávním vztahu neměl být omezován.
- Pokud by mělo platit, že souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního poměru na obdobný druh práce není povolen, měl by zákaz být stanoven legislativně (a v zákonodárném procesu řádně projednán a odůvodněn), nikoliv prostřednictvím soudcovského dotváření práva. Zákonné zakotvení příslušných pravidel by pak mělo být srozumitelné pro běžného adresáta práva v postavení člena statutárního orgánu.
- Účelem zákonných pravidel by měla být ochrana oprávněných zájmů dotčených subjektů, například v případě povinnosti nahradit škodu vzniklou porušením povinnosti člena statutárního orgánu jednat s péčí řádného hospodáře. Řešením může být nemožnost dovolávat se pracovněprávního vztahu namísto užití úpravy pro člena statutárního orgánu přísnější, jako tomu bylo před 1.1.2014.
- Apelujeme na to, aby případné další soudcovské dotváření práva v otázkách souběhů respektovalo základní zásady soukromého práva umožňující sjednat vzájemné právní vztahy odchýlně od zákona, pokud tím nedojde k porušení dobrých mravů, veřejného pořádku nebo práva týkajícího se postavení osob.¹

1. Souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v téže společnosti v rámci pracovního poměru není zákonem upraven.² Jeho současná podoba je výsledkem aplikační praxe zejména Nejvyššího soudu České republiky.³ Ten od roku 1998 ve věcech souběhu judikoval a dotvářel právní rámec, v němž není možné

¹ K obecným zásadám viz např. § 1 odst. 2 občanského zákoníku.

² Před rekonstrukcí soukromého práva k 31.12.2013 obsahoval právní úpravu souběhu § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

³ K vývoji náhledu Nejvyššího soudu na souběh viz např. (i) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018 31 sp. zn. Cdo 4831/2017, (ii) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2018 21 sp. zn. Cdo 5715/2017, (iii) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018 sp. zn. 29 Cdo 3478/2016, (iv) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2018 sp. zn. 27 Cdo 4479/2017, (v)



vykonávat funkci člena statutárního orgánu v pracovním poměru. Obchodní vedení společnosti (tedy hlavní náplň činnosti statutárního orgánu nebo jeho člena) zahrnuje podle názoru Nejvyššího soudu především rozhodovací a řídicí činnost uvnitř společnosti, kterou není přípustné vykonávat na základě pracovněprávního poměru zejména v případě, že se funkce člena statutárního orgánu a výkon sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy překrývají, což je v praxi často obtížné rozlišit (například předseda představenstva a generální ředitel).

2. Jedním z hlavních deklarovaných důvodů zmíněné judikatury byla ochrana oprávněných zájmů subjektů dotčených jednáním osob v postavení člena statutárního orgánu, neboť pracovní právo omezuje rozsah odpovědnosti za škodu a vylučuje akcionáře či společníky z některých právních vztahů, jako je například sjednání mzdy.
3. Mění se judikatura Nejvyššího soudu vycházející z předpokladu, že funkce statutárního orgánu není druhem práce ve smyslu zákoníku práce, však vyvolala řadu praktických otázek. Jedná se o povolený nebo nepovolený souběh? Je vhodné rozlišovat následky souběhu v závislosti na tom, zda u konkrétní osoby vznikla dříve funkce nebo pracovní poměr? Mění se následky nepovoleného souběhu podle toho kdy (za jakého judikатурního stavu) vznikl?
4. Otázce souběhu se dostalo významné mediální pozornosti v letech 2010 a 2011. Ukázalo se, že souběh je v českých obchodních korporacích rozšířený. Možná i v důsledku této mediální pozornosti došlo s účinností od 1. ledna 2012 změnou tehdejšího obchodního zákoníku⁴ k výslovnému zakotvení možnosti souběhu. Bohužel jen do 31. prosince 2013. Nový občanský zákoník ani zákon o obchodních korporacích srovnatelné ustanovení neobsahují. Souběh tedy opět řeší rozhodovací praxe českých soudů a právní praxe hledá nejlepší způsob, jak se judikátům transparentně a předvídatelně přizpůsobit.
5. Významným přelomem byl nález Ústavního soudu z roku 2016,⁵ který zpochybnil předešlou soudní praxi zakazující souběhy. Ten konstatoval, že chtějí-li obecné soudy dovozovat zákaz soukromoprávního jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit přesvědčivé argumenty. Takový zákaz soukromého jednání totiž představuje soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Ústavní soud svůj názor potvrdil i v roce 2018.⁶

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019 sp. zn. 31 Cdo 1993/2019, (vi) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2019 sp. zn. 27 Cdo 4344/2017, (vii) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2019 sp. zn. 21 Cdo 173/2017, (viii) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2019 sp. zn. 21 Cdo 2124/2018, (ix) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2020 sp. zn. 27 Cdo 2741/2018, a (x) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2020 sp. zn. 27 Cdo 3667/2018.

⁴ Viz poznámka pod čarou 2 výše.

⁵ [Ústavní soud, I. ÚS 190/15, 13. 9. 2016.](#)

⁶ [Ústavní soud, III. ÚS 669/17, 21. 8. 2018.](#)



6. Velký senát Nejvyššího soudu⁷ poté připustil, že vztah člena statutárního orgánu a obchodní korporace se může řídit buď přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, nebo zákoníkem práce, pokud se tak strany dohodnou. Takové ujednání nadále nečinilo jejich vztah pracovněprávním a rozhodnou zůstala obchodněprávní (či občanskoprávní) úprava. Na takový vztah se aplikují ustanovení zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu a jeho vztah s obchodní korporací.
7. V důsledku měnící se judikatury není smlouva o výkonu funkce, jeden ze základních právních nástrojů upravující vztah mezi korporací a jejím nejvyšším výkonným orgánem, jednoznačně a transparentně upravena. Proces jejího sjednávání se v případě „vyžádání“ částečné úpravy zákoníku práce (ať už ze strany obchodní korporace nebo ze strany člena statutárního orgánu) může významně prodloužit a zkomplikovat. Zkušenost s významně se měnícím právním názorem Nejvyššího soudu také vyvolává nejistotu členů statutárních orgánů, zda současná praxe nebude opět označena soudem za protiprávní.
8. Členové platformy Rozumné právo mají za to, že přístup k řešení souběhů výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru prostřednictvím vyvíjející se judikatury je pro běžného adresáta práva komplikovaný, nesrozumitelný a obtížně předvídatelný. Mění se judikatura Nejvyššího soudu je v současnosti jediným zdrojem pravidel pro hranice souběhu a významně se tak snižuje dostupnost práva, transparentnost a právní jistota jednajících subjektů.
9. Nprovázanost soudcovského dotváření práva s dalšími právními předpisy upravujícími postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace vede ke vzniku otázek řešených v dalších soudních sporech. Součástí takového posouzení se proto např. stane i výsledek řízení o předběžné otázce, kterou Nejvyšší správní soud v řízení sp. zn. 10 Ads 262/2020 položil Evropskému soudnímu dvoru⁸. Posouzení souběhu a jeho správné nastavení tak ovlivní výsledek dalšího soudního řízení.
10. Rozumné právo má za to, že je neúnosné, aby ve věci souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního poměru přetrvávala nejistota vyplývající z měnící se nekonzistentní judikatury Nejvyššího soudu bez provázanosti s českým právním řádem. Zároveň by právní pozice fyzických osob stran uspokojení jejich mzdových a jiných nároků neměla záviset na stěží předvídatelném dotváření práva ze strany soudů namísto rozhodování na základě účinného znění obecně závazných právních norem a v souladu s principy soukromého práva, na což upozorňoval také Ústavní soud.⁹

⁷ [Nejvyšší soud, 31 Cdo 4831/2017, 11. 4. 2018](#) ve znění [Nejvyšší soud, 29 Cdo 3478/2016, 28. 6. 2018](#), který potvrdil závěry po rekodifikaci

⁸ „...je v pořádku, že dle národní judikatury není člen statutárního orgánu považován za zaměstnance pro účely uspokojení mzdových nároků dle směrnice 2008/94 ES jen z toho důvodu, že jako zaměstnanec je současně členem statutárního orgánu téže obchodní korporace...“

⁹ K problematice soudcovského dotváření práva ohledně souběh viz např. (i) náleží Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016 sp. zn. I. ÚS 190/15 anebo (ii) náleží Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018 sp. zn. III. ÚS 669/

11. Současná situace, kdy členové statutárních orgánů českých korporací musí ohledně elementárních právních otázek svého vztahu ke korporaci spoléhat na nákladné právní poradenství ohledně měnící se judikatury Nejvyššího soudu, je neakceptovatelná.
12. Apelujeme proto na to, aby rozsah právně souladného jednání byl postaven najisto, transparentně, předvídatelně a srozumitelně prostřednictvím psaného práva namísto soudcovského dotváření práva judikaturní činností Nejvyššího soudu, a aby právní úprava respektovala zásadu smluvní volnosti a ochrany oprávněných zájmů třetích stran.

Co je názorová platforma Rozumné právo?

Názorová platforma Rozumné právo je nezávislá expertní skupina právníků působících v nejrůznějších oborech práva v praxi i v akademii. Jejím cílem je poskytnout vládě, parlamentu a dalším veřejným institucím odbornou oponenturu návrhů zákonů a dalších regulačních opatření a zároveň sloužit jako rezervoár podnětů pro jejich racionální implementaci v tuzemských podmínkách. Platforma Rozumné právo není spojena s žádnou politickou stranou nebo hnutím, obchodní společností nebo jinou institucí a všichni její členové vykonávají svou činnost bez nároku na honorář nebo jinou odměnu. Stanoviska publikovaná na platformě Rozumné právo nejsou stanovisky organizací, v nichž členové názorové platformy působí.

Členové názorové platformy Rozumné právo k 4. květnu 2021

- Václav Bílý, finanční právo
- Marie Břejchová, prezidentka Unie podnikových právníků
- Petr Bříza, mezinárodní právo soukromé
- Hana Gawlasová, pracovní právo a právo elektronických komunikací
- Tomáš Gřivna, trestní právo
- Adéla Havlová, právo veřejných zakázek
- Jan Klouda, compliance a korporátní právo
- Robert Neruda, právo hospodářské soutěže
- Petra Nováková, daňové právo
- Tomáš Richter, insolvenční právo
- Ondřej Trubač, daňové právo
- Jan Wintr, ústavní právo

K řešení dílčích otázek mohou být přizváni další odborníci z různých, i neprávních oblastí.

Web: www.rozumnepravo.cz
LinkedIn: [Rozumné právo](https://www.linkedin.com/company/rozumne-pravo)
Twitter: [@RozumneP](https://twitter.com/RozumneP)
Kontakt pro média: Klára Donathová, tajemnik@rozumnepravo.cz