

1 JEŠTĚ K SOUBĚHŮM FUNKCÍ¹

Jan Pichrt
Jakub Tomšej

1.1 Úvod

Málokteré téma související s pracovním právem zaměstnává právní teoretiky i aplikační praxi tak intenzivně jako problematika „souběhu“ pracovního poměru s výkonem funkce člena statutárního orgánu (jejž v této stati, v souladu se zavedenou praxí – byť co do podstaty vlastně nepřesně, označujeme též jako „souběh funkcí“). Mohlo by se tak zdát, že k tomuto tématu už bylo všechno podstatné řečeno. Ani po uplynutí 25 let od prvního rozhodnutí vylučujícího souběh funkcí však na tuto problematiku neexistují zcela jednotné názory, což dokládají i nejnovější judikáty Ústavního soudu a rozšířeného senátu Nejvyššího soudu, jakož i některé judikáty nižších obecných soudů. V tomto textu se proto ke zkoumané problematice ještě jednou vracíme s cílem pojednat o ní právě ve světle nejnovějších soudních rozhodnutí, a to tím spíše, že po určité nedávné „mediální vlně“ spojené s níže popsáním posledním rozhodnutím Ústavního soudu ve věci souběhů a následnými rozhodnutími Nejvyššího soudu mohly v podvědomí mnohých uvíznout, zejména díky „titulkové novinářské zkratce“, v podstatě (minimálně) „nepřesné“ závěry stran jeho „dovolenosti“.²

1.2 Vymezení problematiky

Poprvé byla problematika nepřipustnosti souběhu funkcí reflektována v roce 1993 v návaznosti na rozsudek Vrchního soudu v Praze,³ který formuloval myšlenku, že funkce člena statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu zákoníku práce a vznik a zánik tohoto vztahu není upraven pracovněprávními předpisy. Z toho důvodu tak dovodil neplatnost pracovní smlouvy sjednané na výkon této funkce.

¹ Tento příspěvek vznikl v rámci výzkumného programu Univerzity Karlovy Progres Q03 „Soukromé právo a výzvy dneška“.

² Za mnohé jiné srov. např. PROKEŠ, J. Nejvyšší soud povolil souběh funkcí. *Hospodářské noviny*. 16. 5. 2018, s. 17.

³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/1992 (R 13/1995).

Závěry Vrchního soudu byly následně převzaty Nejvyšším soudem a zavládla na nich i shoda mezi jeho pracovněprávním a občanskoprávním senátem.⁴ Závěry soudní praxe byly právními teoretiky zpravidla přijímány se souhlasem, byť se objevily také pohledy hledající určitou míru tolerance pro připuštění existence souběhů v některých jejich typových případech,⁵ jakož i názory výrazněji kritické.⁶

Až o mnoho let později začaly v právní diskusi zaznívat názory, že dovozením nepřipustnosti souběhu funkcí se soudy dopustily nepřipustného soudcovského dotváření práva, příp. že je tato judikatura odtržena od reality a praktických potřeb obchodních korporací.⁷ K těmto názorům je vhodné připomenout, že byť skutečně žádný zákon souběh funkcí výslovně nezakazuje, nelze takové závěry soudů považovat (i s ohledem na předchozí vývoj judikatury vyšších soudů, včetně rozhodovací činnosti Ústavního soudu⁸) za nečekané ani nedůvodné. Již předchozí zákoník práce⁹ byl ustáleně vykládán tak, že upravuje pouze pracovněprávní vztahy; současný zákoník práce pak tuto skutečnost výslovně deklaruje ve svém prvním ustanovení.

O tom, že výkon funkce člena statutárního orgánu není takovým pracovněprávním vztahem, nemůže být rozumných sporů. Řídí se totiž zcela jinými pravidly než výkon závislé práce. Soudy sice zpravidla ve svém odůvodnění neposkytují bližší analýzu institutu závislé práce a jeho znaků, které nejsou u členů statutárních orgánů naplněny,¹⁰ je však zcela zřejmé, že právě koncepční rozdíly, jež se projevují v odchylné právní úpravě pracovního a obchodního práva, které se liší v elementárních věcech, jako je vznik a zánik funkce, odpovědnost, pojetí povinností zkoumané osoby apod., jsou důvodem, proč soudy k zákazu souběhů dospěly. Ustanovení obchodního práva týkající se těchto oblastí jsou přitom kogentní a nelze se od nich dohodou odchýlit. Závěr o neplatnosti takové dohody (mající podobu pracovní smlouvy) se tak spíše nabízel.

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, a řada rozsudků, jež na něj odkazují; z rozsudků senátu 29 Cdo, které se týkají problematiky souběhu funkcí, jmenujme například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010.

⁵ Srov. PICHRT, J. Výbrané otázky právního postavení vrcholového managementu kapitálových společností z pohledu pracovního práva. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2007, č. 3-4, s. 61–79.

⁶ Srov. např. ELIÁŠ, K. Variabilita života a právníká schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). *Obchodněprávní revue*. 2009, č. 10, s. 271–277.

⁷ Naposledy srov. MÁLEK, O. (Ne)připustné soudcovské dotváření práva a souběhy funkcí. *Právní rozhledy*. 2018, č. 13-14, s. 493–499.

⁸ Je v této souvislosti namístě zmínit i poznámku, kterou L. Drápal učinil v reakci na „změnový“ náleží Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I ÚS 190/15, když uvedl: „Proti výše popsané judikatuře ‚obecných soudů‘ neměl Ústavní soud ‚námitky‘ a vypadalo to, že při tom zůstane.“ V poznámce pod čarou pak dále uvedl: „Ještě v usnesení ze dne 26. 4. 2016 sp. zn. III ÚS 282/16 Ústavní soud hodnotil ‚závěr přijatý v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92 a na něj navazujících rozhodnutí za ‚ustálený‘ a při svém rozhodování jej nezpochybnil.“ In DRÁPAL, L. Jiné činnosti než závislá práce v základních pracovněprávních vztazích. *Právní rádce*. 2017, č. 2, s. 48–54. Dostupné z: www.spolpracoc.cz

⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „zák. č. 65/1965 Sb.“).

¹⁰ Pro takovou analýzu z nedávné doby, včetně odkazů na teoretické i judikatorní mezinárodní přesahy, je možné odkázat na stať BARANCOVÁ, H. Výkon funkce člena statutárního orgánu a pracovní poměr. *Justičná revue*. 2018, č. 2, s. 143–161.

Pravdou je, že aplikační praxe závěry o nepřípustnosti souběhu funkcí nepřijala s nadšením. Hojně byly ignorovány v období před 1. 1. 2012, kdy právo sociálního zabezpečení zakotvovalo jiný – a pro členy statutárních orgánů dle převažujících názorů méně výhodný – režim odvodů pro odměny za výkon funkce statutárního orgánu, než jaký platil pro zaměstnance.¹¹ Za sjednáním pracovního poměru s členem statutárního orgánu tak často byla zejména snaha, aby tento byl „zcela pokryt“ z hlediska pojistných systémů.¹² Následovalo krátké přechodné období, kdy souběhy byly připuštěny vložím nového § 66d do obchodního zákoníku (s účinností od 1. 1. 2012), který dočasně (resp. do doby rekodifikace soukromého práva) zavedl institut „pověření obchodním vedením“. Nestandardnost zvoleného právního konstruktů,¹³ který byl praxí sice přivítán a používán, přesto však vzbuzoval četné aplikační i teoretické výkladové problémy, společně s nejistotou mnohých právníků působících v praxi stran osudu (účinků) takto nastavených vztahů a dopadů jejich případné neúčinnosti po rekodifikaci,¹⁴ na příjmy nadále vyplácené (včetně příslušných odvodů) na tomto základě, byly podle všeho hlavní příčinou poklesu zájmu o sjednávání pracovních smluv se členy statutárních orgánů, u nichž by sjednaný druh práce pokrýval či kolidoval s obchodním vedením. Přesto se s případy zjevného či zakrytějšího souběhu funkcí v praxi setkáme dodnes.¹⁵ Ani přes tuto skutečnost se však nedomníváme, že by bylo oprávněné tvrdit (ani ve světle nejnovější judikatury), že by předcházející rozhodovací činnost soudů byla odtržena od reality.

Stejně jako v minulosti se nabízí otázka, co je v současnosti přetrvávající motivací k takovému, co do jediné causy „zdvojenému“, resp. „překryvnému“ právnímu jednání.

¹¹ Když se J. Pichrt v roce 2007 zamýšlel nad otázkou právně racionálních důvodů, kterými bylo možné v dané době vysvětlit stále přetrvávající atraktivitu souběhu pro aplikační praxi, mj. k tomu ve vztahu k sociálnímu zabezpečení uváděl: „Do jisté míry lze takový jeden důvod najít mj. v oblasti sociálního zabezpečení v případě člena představenstva akciové společnosti. Na rozdíl od odměny jednatele, která má stejný ‚daňový a odvodový režim‘ jako mzda v případě pracovního poměru, člen představenstva nepatří do okruhu osob, které jsou nemocensky nebo důchodově pojištěny, není uveden ani v okruhu poplatníků pojistného na sociální a zdravotní pojištění, z odměn za činnost člena představenstva se pojistné na sociální a zdravotní pojištění neplatí. Na tom nic nemění ani skutečnost, že odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob (např. členů představenstva a dozorčích rad akciových společností, jednatelů společností s ručením omezeným) jsou ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, posuzovány jako příjem ze závislé činnosti. Zde je však nutné poznamenat, že odměna člena představenstva společnosti není (na rozdíl od mzdových nákladů) daňově uznatelným nákladem společnosti.“. PICHRT, 2007, s. 70.

¹² O tom, že tato snaha se nemusela v praxi vyplatit, svědčí nicméně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, čj. 3 Ads 119/2010-58.

¹³ K detailní kritice zvoleného řešení srov. DRÁPAL, 2017, s. 51.

¹⁴ Po 1. 1. 2014 se ustanovení obdobné § 66d obch. zák. již nevyskytovalo. Práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se dle § 59 odst. 1 věty první z. o. k. „... řídí přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo z tohoto zákona plyne něco jiného“.

¹⁵ Blíže k tomuto období srov. TOMŠEJ, J. Souběh funkcí po rekodifikaci. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. 2014, č. 4, s. 61–72, nebo ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. 2013, č. 11, s. 28–29.

Pokud se podíváme po letech vývoje na tuto otázku prizmatem účasti na systémech sociálního zabezpečení, pak můžeme konstatovat, že dnes je situace (např. oproti zmiňovanému roku 2007) zcela rozdílná. Postavení členů statutárních orgánů je v tomto ohledu se zaměstnanci dnes již srovnatelné.

Pokud se na problematiku podíváme úhlem pohledu „úrazového pojištění“, pak musíme konstatovat, že pod „ochranná křídla“ § 205d zák. č. 65/1965 Sb., který je pod nadpisem „Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání“¹⁶ ustanovením dosud regulujícím tuto oblast, se ani po nejnovější judikatuře Ústavního i Nejvyššího soudu takový „nezaměstnanec“ efektivně neschová. Sám fakt, že na výkon funkce člena statutárního orgánu uzavřel i pracovní smlouvu, která je v tomto případě něčím na způsob „podmínek dodávky“ dle zákoníku práce, z něho zaměstnanec – a tedy v tomto ohledu i pojištěnce „zaměstnaneckého úrazového pojištění“ – neudělá.

Co tedy může být dalším důvodem zdánlivého paradoxu spočívajícího v tom, že v době, kdy se mnohá „řadová“ pracovní místa ztrácejí v šedých uličkách ekonomiky sdílení či občas i v temných průchodech švarcsystému, se naopak vrcholoví manažeři snaží vytrvale „stát se zaměstnanci“?

Je zřejmé, že sjednání pracovní smlouvy je pro statutární orgány v mnohých ohledech zdánlivě výhodnější a „příjemnější“ než obchodněprávní režim, a to zejména s ohledem na vytoženou ochranu před skončením pracovního poměru a výhodnější pravidla odpovědnosti za škodu (skutečně však jen zdánlivě, neboť i doktríny v jiných zemích v případě podobných „kolizí“ přičítají „statutárům“ vždy odpovědnost tíživější). Ukazuje se, že členové statutárních orgánů často mají dostatečnou vyjednávací sílu, aby si tento výhodnější režim prosadili na společnosti, pro niž je logicky méně výhodný. Realita je nicméně taková, že pozice člena statutárního orgánu je regulována přísnými pravidly, která zohledňují široký rozsah kompetencí, které statutární orgány mají coby orgány oprávněné zastupovat společnost a rozhodovat o jejím obchodním vedení, a zakotvuje tomu odpovídající pravidla pro jejich smluvní vztahy se společností. Zkušenosti ukazují, že sjednání souběžné pracovní smlouvy v praxi mnohdy nevede k posílení postavení statutárního orgánu, ale spíše jen vyvolá nepřehlednou situaci vyplývající z toho, že je jedna činnost uměle rozštěpena do dvou právních vztahů se zcela odlišnými pravidly.

1.3 Souběh funkcí povolen, nebo ne?

Právní jistotou v problematice souběhu funkcí poněkud otrásl recentní náleží Ústavního soudu.¹⁷ Ten v rámci rozhodování o ústavní stížnosti člena statutárního orgánu, jehož pracovní smlouva na výkon funkce generálního ředitele byla Nejvyšším sou-

¹⁶ I v roce 2019, tedy již 13 let po rekodifikaci pracovního práva, se tato problematika stále řídí citovaným ustanovením starého pracovního kodexu; srov. § 365 zák. práce.

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

dem označena za neplatnou, pro posouzení případu použil jiná kritéria než institut závislé práce a jeho porovnání s předmětem obchodněprávní úpravy. Důraz položil na zásadu legální licence ve vazbě na absenci explicitního zákazu souběhů funkcí v právních předpisech. Dospěl k závěru, že pokud soudy chtějí dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí předložit velmi přesvědčivé argumenty, což se v daném případě podle Ústavního soudu nestalo, a proto bylo stížnosti vyhověno.

Aplikační praxe tak musela s napětím očekávat, jak se k tématu postaví Nejvyšší soud. Ten tak učinil nakonec až po téměř dvou letech s tím, že protože šlo o odchylku od předchozí judikatury, bylo nutné rozhodnutí rozšířeného senátu.¹⁸

Nejvyšší soud, na rozdíl od dosavadní judikatury, dospěl k závěru, že vzhledem k absenci kogentních ustanovení týkajících se smluv o výkonu funkce člena statutárního orgánu není vyloučeno, aby si společnost a člen statutárního orgánu ujednali režim zákoníku práce. Současně však uvedl, že takové jednání „neučiní ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní“ a člena statutárního orgánu v tom případě nelze považovat za zaměstnance. Ani ujednáním o podřízení se režimu zákoníku práce se totiž nelze odchýlit od kogentních ustanovení obchodního práva. Půjde zejména o ustanovení upravující vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení.

Totožné závěry platí i v případech, kdy je pracovní smlouva sjednána souběžně s obchodněprávní smlouvou o výkonu funkce. V takovém případě na ni Nejvyšší soud nahlíží jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací. Taková smlouva bude nicméně vždy podléhat schválení nejvyšším orgánem společnosti.

Rozhodnutí bylo bohatě medializováno s tím, že většina článků a komentářů rozhodnutí nesprávně interpretovala jako úplné popření dosavadní judikatury a legalizaci souběhu funkcí.¹⁹ K tomu je třeba říci, že pokud pod pojmem souběh funkcí má být chápán souběh pracovního poměru a výkon funkce člena statutárního orgánu, pak účinek rozhodnutí byl spíše opačný: rozšířený senát naopak adresáty práva „uklidnil“, že i přes zmiňovaná rozhodnutí Ústavního soudu i nadále platí, že výkon funkce statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu a ani sjednáním pracovní smlouvy pracovní poměr nevznikne.

Přelomovost daného rozhodnutí je nicméně zcela jistě možno spatřovat v tom, že nově již nedovozuje neplatnost pracovní smlouvy sjednané v rámci souběhu funkcí (za předpokladu, že budou splněny všechny formální požadavky, včetně schválení nejvyšším orgánem společnosti). To je pro praxi velmi důležité, protože v případě

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

¹⁹ Za všechny srov. PROKEŠ, J. Nejvyšší soud povolil souběh funkcí. Pracovní smlouvy členů statutárních orgánů jsou platné. *Pravniradce.cz*, 18. 5. 2018 [online]. Dostupné z: www.pravniradce.ihned.cz

neplatnosti pracovní smlouvy hrozí, že společnost může po členovi statutárního orgánu vymáhat vrácení části vyplacené odměny z titulu bezdůvodného obohacení. Ohrožena může být i daňová uplatnitelnost výdaje společnosti spočívajícího ve vyplacené odměně.

Nově zvolené řešení tak významně vychází vstříc vůli stran v souladu se zásadou *favor negotii* kodifikovanou občanským zákoníkem, jakož i právní jistotě. Byť je třeba říci, že na straně korporací nebylo obvyklé, že by proti členům statutárního orgánu argument o možné neplatnosti pracovní smlouvy použily, a to ani když skončení jejich funkcí neprobíhalo v přátelské atmosféře, a ke zpochybnění odměny tak v praxi docházelo zejména jen v souvislosti s insolvencí korporace, je přesto třeba uznat, že řešení zvolené rozšířeným senátem Nejvyššího soudu je v tomto směru šetrnějším, a z pohledu praxe tedy i vhodnějším kompromisem.

Jestliže Nejvyšší soud o pracovní smlouvě v případě souběhu hovoří jako o „dotatku ke smlouvě o výkonu funkce“, bude nutné zodpovědět otázku, do jaké míry bude tento dodatek způsobilý vzájemné právní vztahy změnit. V souladu s tím, co jsme uvedli výše, máme za to, že hlavními důvody pro sjednání pracovní smlouvy byla od roku 2012 (tedy po odpadnutí rozdílů ve sféře sociálního zabezpečení) zejména ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru a odpovědnosti za škodu (ve vztahu k naposled uvedenému však spíše s výhradou zmiňované neznalosti aktérů).

V obou případech je nicméně zřejmé, že po nejnovějším rozhodnutí Nejvyššího soudu je na související ujednání pracovní smlouvy nutno nahlížet jako na neplatná (resp. pokud by tato oblast nebyla v pracovní smlouvě výslovně upravena, je třeba počítat s tím, že předmětná ustanovení zákoníku práce nelze aplikovat). Nejvyšší soud totiž výslovně zdůraznil, že ve věci zániku funkce člena statutárního orgánu je nutno užít obchodněprávní úpravu, a nebude tak možné aplikovat ustanovení zákoníku práce, podle nichž zejména zaměstnavatel může pracovní poměr jednostranně skončit jen ze zákonných důvodů, zpravidla s výpovědní dobou a v některých případech i s odstupným. Problematiku odpovědnosti za škodu Nejvyšší soud výslovně nezmínil, odkázal však na „povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení“. I zde tak je zřejmé, že se uplatní přísná obchodněprávní úprava, podle níž statutární orgán nese odpovědnost za řízení společnosti a v případě porušení této povinnosti odpovídá za škodu v plném rozsahu.

Okruh pracovněprávních institutů, na nichž se bude možno dohodnout, tak bude podle našeho názoru spíše omezený. Půjde zejména o nejrůznější ustanovení o peněžitých plněních pro zaměstnance, jako například mnohé příplatky, cestovní náhrady a podobně. V praxi je poměrně časté také sjednání odstupného; zpravidla se tak nicméně neděje formou odkazu na zákoník práce, neboť rozsah případů, v nichž je poskytováno, bývá širší, než jaký předvídá pracovní kodex. Z dalších institutů, které jistě lze sjednat v pracovní smlouvě, a tím jejich pravidla podřídít zákoníku práce, lze jmenovat například konkurenční doložku.

U zmíněných ujednání by nicméně smluvní strany mohly postupovat i tak, že je zahrnou přímo do smlouvy o výkonu funkce jako zvláštní práva člena statutárního

orgánu nad rámec obchodněprávní úpravy. Jestliže už nyní je zřejmé, že pracovní smlouva s členem statutárního orgánu nezakládá pracovní poměr, budou se hůře hledat důvody, proč je sjednání samostatné pracovní smlouvy účelné.

Je totiž třeba přihlížet i k tomu, že sjednají-li si společnost a člen statutárního orgánu „dodatek ke smlouvě o výkonu funkce“ v podobě pracovní smlouvy, vyjadřují tím vůli (zřejmě – nevyplývá-li z ujednání v „pracovní smlouvě“ či smlouvě o výkonu funkce jinak) být vázáni všemi ustanoveními zákoníku práce, která nejsou v rozporu s kogentními pravidly obchodního práva. Tím se mohou otevřít stavidla obtížným právním otázkám vznikajícím z konfliktů obou právních odvětví, které budou strany muset řešit.

S určitou kolizí je třeba počítat už v oblasti pracovní doby a dovolené, kde zákoník práce na jednu stranu garantuje zaměstnancům, že jejich pracovní doba nepřekročí stanovené týdenní limity, nebudou přetěžováni přesčasy nad míru stanovenou zákonem a budou mít nárok na dobu odpočinku, během níž nebudou rušeni pracovními úkoly. Statutární orgán má nicméně povinnost vykonávat všechny nezbytné činnosti v rámci obchodního vedení, které mnohdy nemůže účinně delegovat, a v kritických okamžicích tak od něj může být očekáváno, že se výkonu činnosti bude věnovat „ve dne v noci“ nebo že kvůli důležité záležitosti korporace přeruší naplánovanou dovolenou. Naopak nepřítomnost v sídle společnosti v době, kdy přítomnost není z důležitých důvodů vyžadována, nelze považovat za porušení jeho povinností. Citlivě formulovaná ustanovení smlouvy o výkonu funkce, upravující např. povinnost člena statutárního orgánu vykonávat funkci zejména ze sídla společnosti a současně mu umožňující výkon funkce mimo toto sídlo za současného zdůraznění přetrvávajících povinností dle zákona o obchodních korporacích, tak mohou být přínosnější než mechanický a v důsledku později v praxi nefunkční odkaz na pracovněprávní instituty. Praxe přitom může přinést i další, méně očividné případy kolizí.

V souhrnu se tak domníváme, že možnost sjednání pracovní smlouvy jakožto svého druhu „dodatku ke smlouvě o výkonu funkce“ v okamžiku, kdy tímto způsobem nedochází k založení pracovního poměru, z pohledu praxe neplní žádný důležitý účel. Podobného účinku je možno dosáhnout i přímo ve smlouvě o výkonu funkce, a tímto způsobem současně nedochází k otevření Pandoriny skříňky, z níž – vzhledem k rozdílům mezi pracovněprávní a obchodněprávní úpravou, kterou i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí zohledňuje – mohou vyplynout mnohé komplikace.

Proto máme za to, že analyzované rozhodnutí rozšířeného senátu nejen že souběh funkcí „neumožnilo“, nýbrž ani nenahrává variantě, kdy by smlouva o výkonu funkce byla sjednána jako pracovní smlouva nebo by byla pracovní smlouva sjednána vedle smlouvy o výkonu funkce jako její „dodatek“. Adresáti práva, kteří se problematikou budou detailněji zabývat, by podle našeho názoru měli dospět k závěru, že pro dané schéma neexistují dostatečné důvody a vystačí si se smlouvou o výkonu funkce (koncipovanou podle smlouvy příkazní), v níž si mohou ujednat konkrétní práva a povinnosti, z nichž některá mohou z pracovněprávní úpravy čerpat. V rozporu s prvními ohlasy denního i odborného tisku na nejnovější judikaturu

se tak domníváme, že rozhodnutí rozšířeného senátu (s určitým časovým odstupem, až bude praxí řádně zhodnoceno) by mohlo být pro souběhy spíše pomyslnou poslední ranou než jejich odblokováním.

1.4 Souběh funkcí a „nemanažerské“ funkce

Nepřípustnost souběhu funkcí byla soustavně dovozována pouze pro případ, kdy je v pracovním poměru vykonávána funkce člena statutárního orgánu (např. jednatele společnosti s ručením omezeným) nebo manažerská funkce, která se svojí náplní s funkcí člena statutárního orgánu překrývá (např. generálního ředitele). Nedotýkala se však případů, kdy statutární orgán souběžně vykonával činnosti, které nesouvisí s řízením společnosti, zejména pak výkonné činnosti vyplývající z předmětu činnosti společnosti, tj. např. činnost opraváře ve společnosti s předmětem podnikání v oblasti opravy vozidel. Tento přístup nachází oporu již v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, kde soud uvedl, že „obsah takového pracovněprávního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti jednatele, ale může se týkat jen činností od práce jednatele odlišných“.

V takovém případě („nepravého souběhu“ či „souběhu v širším slova smyslu“) tak dle ustáleného názoru právní teorie mohla neplatnost pracovní smlouvy spočívat jedině na tom, že by pracovní smlouva takového zaměstnance byla na straně zaměstnavatele sjednána a podepsána totožnou osobou, jaká byla v pracovní smlouvě najata na pozici zaměstnance. V takových případech Nejvyšší soud již od devadesátých let zastával nekompromisní stanovisko. Souběh funkcí jako takový, například v situaci, kdy pracovní smlouvu se zaměstnancem sjednal jiný člen statutárního orgánu, však bylo možno považovat za dovolený.

Je nicméně třeba připustit, že problematika souběhu funkce člena statutárního orgánu s výkonem závislé práce v nemanažerské pozici byla v odborné literatuře (až na výjimky²⁰) vždy poněkud opomíjena. To lze odůvodnit i skutečností, že případů, kdy člen statutárního orgánu bude souběžně vykonávat práci na výkonné nemanažerské pozici, v praxi nebude mnoho. Je však zřejmé, že Nejvyšší soud k takové situaci zaujal jednoznačné stanovisko, které nebylo vnímáno jako kontroverzní.

Hypotéza, že podobné situace v praxi nevznikají, však může být lichá. V nedávné době jsme se setkali s případem v praxi, který se týkal jednatele malé společnosti s ručením omezeným, který měl souběžně sjednaný pracovní poměr na řadovou pozici ve výrobě. Příslušná pracovní smlouva byla sjednána s druhým jednatelem společnosti, který současně z pozice vedoucího výroby dohlížel na řádné plnění pracovních povinností zaměstnance-jednatele. Dotčený zaměstnanec při plnění pracovních úkolů utrpěl pracovní úraz, který byl řádně uplatněn coby pojistná událost u pojišťovny, u níž měl zaměstnavatel sjednané zákonné pojištění odpovědnosti

²⁰ Srov. např. PICHRT, 2007, s. 61–79.

zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Pojistitel však odmítl plnit, neboť označil pracovní smlouvu za neplatnou, a to právě s poukazem na souběh funkcí a nemožnost sjednání pracovní smlouvy s členem statutárního orgánu, když jde o osobu, která je oprávněna k obchodnímu vedení společnosti, a nemůže tak být vůči téže společnosti v podřízeném postavení.

Popsaný názor pojistitele se přitom mimo jiné opíral o prvoinstanční rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 8, který s ohledem na sídlo pojistitele bude rozhodovat všechny spory, v nichž budou zaměstnavatelé pojistitele žalovat.²¹ Soud se v něm zabýval podstatně jiným skutkovým stavem, než jaký je popsán výše, v odůvodnění rozhodnutí však *obiter dictum* uvedl následující: „Soud [...] připuštění pracovního poměru člena statutárního orgánu ke společnosti ve vztahu k druhu práce, který se nepřekrývá s činností statutárního orgánu, považuje za obecně nesprávné, neboť sjednání pracovní smlouvy či jiné dohody dle zákoníku práce na takový odlišný druh práce nezabavuje člena statutárního orgánu společnosti jeho pravomocí, čímž je vždy zpochybněn jeho vztah podřízenosti typický pro pracovněprávní vztahy, když člen statutárního orgánu může sám sobě takový pracovní úkol zrušit, může odvolat svého ‚nadřízeného‘ určeného pracovní smlouvou atd. Uvedené vyniká zejména tam, kde není statutární orgán kolektivní. Nicméně i u společností, kde je kolektivní statutární orgán, je člen takového orgánu i při ujednání pracovní smlouvy, podle které má současně vykonávat odlišnou práci a má být podřízen v rámci organizační struktury nějakému nadřízenému, stále v pozici nadřízeného z titulu své funkce člena nejvyššího orgánu společnosti, který je nadřízen všem zaměstnancům ve společnosti, včetně případně pracovní smlouvou určeného nadřízeného zaměstnance.“

Výše uvedený názor jistě nelze přeceňovat, neboť není formálně právně závazný a byl vysloven soudem spíše jen na okraj věci. Současně je třeba uvést, že zmíněné rozhodnutí sice bylo dle údajů dostupných v databázi InfoSoud potvrzeno odvolacím soudem, není však vyloučeno, že bude úspěšně napadeno dovoláním. Přesto však dokládá, že i na problematiku „nemanžerských“ souběhů je možno nahlížet různými způsoby a že i v době, kdy všeobecný trend v akademických diskusích směřuje spíše k zpochybňování zákazu souběhu funkcí v jeho tradiční podobě, je možno narazit i na mnohem restriktivnější názory, které by souběh funkcí neumožnily ani tam, kde nedochází k žádnému překryvu činností.

Výše uvedené názory nicméně nepovažujeme za správné. Je třeba připomenout, že podstata problému u souběhu funkcí spočívá (zjednodušeně) v tom, že výkon funkce člena statutárního orgánu ani jinou manažerskou činnost, která se s činností člena statutárního orgánu obsahově překrývá, nelze podřít zákoníku práce, neboť je regulována značně odlišnými pravidly zákona o obchodních korporacích, potažmo občanského zákoníku.

Z uvedeného však podle našeho názoru nevyplývá, že by vedle výkonu funkce člena statutárního orgánu nebylo možno vykonávat v pracovním poměru činnost, která se s činností člena statutárního orgánu nepřekrývá. Je pravda, že souběžný

²¹ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 12 C 68/2016.

výkon dvou různých činností, z nichž jen jedna zahrnuje řízení společnosti, může působit neobvykle, a situace hypotetického vedoucího zaměstnance, který přiděluje práci podřízenému, jenž současně v organizační struktuře figuruje jako člen statutárního orgánu společnosti, může být poněkud delikátní. Nedomníváme se však, že by nebylo možné jasně oddělit výkon obou činností ani že by nebylo možné, aby zaměstnanec, který paralelně vykonává funkci člena statutárního orgánu, nemohl být v rámci výkonu práce veden jiným (nadřízeným) zaměstnancem a podléhat jeho pokynům a kontrole, jak je u závislé práce typické. Takový stav podle nás mnohem lépe odpovídá realitě, než pokud by v důsledku výše popsaného názoru Obvodního soudu pro Prahu 8 mělo být dovozeno, že jakákoli (a tedy i nemanažerská) činnost osoby, která je členem statutárního orgánu společnosti, musí být zahrnuta do právního vztahu vycházejícího z výkonu této funkce, takže by takový zaměstnanec neměl nárok na žádné z práv vyplývajících ze zákoníku práce.

Výše popsané závěry soudu proto nepovažujeme za správné. Povinností soudu by dle našeho názoru mělo být podrobně zanalyzovat podmínky, za nichž člen statutárního orgánu svoji závislou práci koná. Pokud z takové analýzy vyplyne, že člen statutárního orgánu skutečně vykonává činnost, kterou nelze podřídit pod řízení společnosti a která lépe odpovídá institutu závislé práce, pak považujeme za možné a správné, aby tato činnost byla vykonávána v pracovním poměru.

1.5 Závěr

Problematika souběhu funkcí dle našeho názoru zůstává aktuálním a relevantním tématem, jež může v praxi vyvolávat otázky a jemuž by se teorie měla i nadále věnovat. Rozhodnutí rozšířeného senátu Nejvyššího soudu je možno spíše přivítat, neboť podstatně nemění dosavadní přístupy Nejvyššího soudu a podle všeho nepovede k nárůstu případů souběhu funkcí, nýbrž by mohlo aplikační praxi spíše nasměrovat k aktivnímu využívání všech možností, které nabízí smlouva o výkonu funkce. S opatrností je naopak třeba nahlížet na tendence, které by se snažily závěry o nepřípustnosti souběhu funkcí rozšířit i na případy, kdy druh práce podle pracovní smlouvy nezahrnuje řízení společnosti, a s výkonem funkce člena statutárního orgánu se tak nepřekrývá.