

**JUDr. Roman Bárta**

**advokát**

zapsán v seznamu advokátů ČAK pod č.1057,

E-mail :barta476@gmail.com

Resslovo nábřeží 2794/5, 74601 Opava

tel. 721 636968,

Technické služby Opava s.r.o.  
Těšínská 71  
74601 Opava

V Opavě dne 28.8.2015

Věc : Aktuální právní úprava souběhu funkcí v obchodní společnosti

Zákon o obchodních korporacích (dále jen „ZOK“), kterým byl zrušen obchodní zákoník č.513/1991 Sb. (dále jen „ObchZ“) nezavádí výslovnou úpravu souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance obchodní společnosti, jakou obsahoval ObchZ v ustanovení § 66d podle něhož mohl statutární orgán pověřit obchodním vedením jinou osobu, přičemž tato činnost mohla být vykonávána i v pracovněprávním vztahu a tento pověřený zaměstnanec mohl být statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.

Názory na stav vyvolaný právní úpravou ZOK k souběhu funkcí, tedy souběhu pracovního poměru vedoucího zaměstnance a člena statutárního orgánu s překrývajícím se obsahem činností, značně liší.

Jedna část právnické obce je přesvědčena, že souběh výkonu obsahově překrývajících se činností u téže osoby, v rámci jednoho podnikatelského subjektu, možný je, což dovozuje z právní úpravy ObchZ účinné v mezidobí let 2012 a 2013, její kontinuity a především zásady legální licence, z níž nová úprava soukromého práva vychází ( „*pokud to zákon výslovně nezakazuje, mohou si osoby sjednat práva a povinnosti odchylně od zákona*“).

Opačný názor však zastává odlišně smýšlející část osob právnické profese, k níž můžeme řadit např. spoluautora ZOK JUDr. Jana Dědiče. Závěr o nepovolenosti souběhu funkcí přitom předně vychází, z následujících, soudy zaujatých tezí.

Do doby legalizace souběhu funkcí novelou ObchZ účinnou od 1.1.2012 tuzemské soudy přistupovaly k souběhu funkcí negativně, resp. prohlašovaly manažerské pracovní smlouvy, u nichž náplň práce spočívala výlučně (či mimo jiné) v obchodním vedení, za neplatné. Soudy byl zastáván názor, že není možné, aby statutární orgán společnosti, jemuž náleží na základě zákona obchodní vedení společnosti, ve společnosti působil současně jako vedoucí zaměstnanec – manažer (generální ředitel, finanční či obchodní ředitel), neboť důvod jeho

působení ve společnosti je dána jeho zvolením do funkce jednatele společnosti a není tedy možné jej pro tu samou činnost duplicitně zaměstnat v pracovním poměru, který tím supluje již existující právní vztah.

Jako příklad lze připomenout Rozsudek Nejvyššího soudu z 15.2.2012, sp. zn. 29 Cdo 1143/2011, v jehož intencích bylo deklarováno, že „společnost s dovolatelem neuzavřela platně pracovní smlouvu, neboť náplní „manažerskou smlouvou“ zakládaného vztahu měl být výkon činnosti statutárního orgánu společnosti, přičemž na tuto činnost pracovní smlouvu uzavřít nelze. V tom směru se odvolal na rozsudek ze dne 13. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007, ve kterém Nejvyšší soud s odkazem na rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uzavřel, že činnost statutárního orgánu společnosti nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, neboť funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce“

V nedávné době se přitom Nejvyšší soud opět souběhu výkonu funkcí s obsahově se překrývající náplní, dotkl, a to v Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012. Nejvyšší soud připomněl, že „podle ustálené judikatury soudů(činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu výkon činnosti statutárního orgánu.“.

S ohledem na shora rozdílné názory bipolární názory a novou právní úpravu civilního práva není v tuto chvíli možné beze vší pochybnosti předeslat, jakým způsobem budou civilní soudy rozhodovat, resp. zda se přikloní k variantě první („co není zákonem zakázáno, je povoleno“), anebo, s odkazem na vypuštění ustanovení připouštějícího souběh funkcí v průběhu legislativního procesu z návrhu ZOK, navážou na své předchozí konstantní názory v této věci.

Na základě shora parafrázovaných závěrů Nejvyššího soudu však lze zcela rozumně a logicky předpokládat, že souběh není, bez výslovné povolenosti v ZOK, možný, a tedy, že soudy budou opět deklarovat, v případě sporných řízení dotýkajících se souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance s překrývajícím se obsahem činnosti v rámci jednoho podnikatelského subjektu, neplatnost pracovněprávního vztahu.

Pro komplexnost je nutné postavit najisto, že ZOK ve svém ustanovení § 61 odst. 3 ZOK umožňuje, aby i člen statutárního orgánu byl zaměstnán v pracovním poměru u téže obchodní společnosti. **Pracovní poměr se však bude moci týkat, s ohledem na shora uvedené, pouze činností nesouvisejících s obchodním vedením společnosti (tyto náleží pouze statutárnímu orgánu).** V tomto případě je však nutné zohlednit, aby určení mzdy stanovené na základě takového pracovního poměru zaměstnance, který je současně statutárním orgánem společnosti, odsouhlasil nejvyšší orgán společnosti s předchozím vyjádřením kontrolního orgánu, byl-li zřízen.

Této úpravě odpovídá i novější judikatura, zejména Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3910/2012 ze dne 7. 2. 2014 podle něhož “*okolnost, že fyzická osoba je statutárním orgánem obchodní společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, jestliže jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu. Stejně tak platí obráceně, že dosavadní existence pracovněprávního vztahu mezi fyzickou osobou a společností nebrání tomu, aby tato fyzická osoba zaujala*

*postavení jednatele téže společnosti” a Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 496/2014, ze dne 24. 2. 2015, kterým byl při posuzování souběhu funkcí obchodního ředitele a místopředsedy představenstva akciové společnosti vysloven tento právní závěr :*

*„Z výčtu povinností obchodního ředitele v projednávané věci je zřejmé, že náplní funkce obchodního ředitele nebyla (neměla být) stejná činnost, kterou žalovaný vykonával (měl vykonávat) u žalobce jako místopředseda jeho představenstva, neboť většinu činností obchodního ředitele stanovených v organizačním řádu žalobce (např. řízení činnosti „smluvní dopravy“, zabezpečování činnosti skladů, zajišťování průzkumu trhu a logistické činnosti, vedení objednávkového systému a dokumentace o vydání a převzetí výrobků a zboží, stanovování cen výrobků, služeb a materiálů, zabezpečování ochranných pomůcek a pracovních oděvů pro zaměstnance a další činnosti) nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení, kterým je organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech a zabezpečení řádného vedení účetnictví společnosti, nikoli však věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnost. Protože tak náplní práce žalovaného podle manažerské smlouvy nebyla (neměla být) stejná činnost, kterou žalovaný vykonával (měl vykonávat) u žalobce jako místopředseda jeho představenstva, není správný závěr odvolacího soudu, že mezi účastníky nebyl (nemohl být) pracovní poměr“*

JUDr. Roman Bárta