Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Dominik Vachutka

Problematické aspekty pracovního poměru členů statutárních orgánů obchodních korporací

Diplomová práce

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Problematické aspekty pracovního poměru členů statutárních orgánů obchodních korporací vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 115 tisíc znaků včetně mezer.

V Olomouci dne 9. května 2023

Seznam zkratek

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

ZOK – zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstev (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ÚS – Ústavní soud České republiky

NS – Nejvyšší soud České republiky

NSS – Nejvyšší správní soud České republiky

ObchZ – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

SvZ – zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů

ZmsZ – Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ÚVOD **5**

1 STATUTÁRNÍ ORGÁN OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI **6**

1.1 POVINNOSTI STATUTÁRNÍHO ORGÁNU 7

1.2 VZTAH MEZI SPOLEČNOSTÍ A STATUTÁRNÍM ORGÁNEM 9

2 SOUBĚH FUNKCE ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU A PRACOVNÍHO POMĚRU **10**

2.1 VNITŘNÍ STRUKTURA OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ 11

2.2 DELEGACE OBCHODNÍHO VEDENÍ 11

2.2.1 Vnitřní delegace obchodního vedení *12*

2.2.2 Vnější delegace obchodního vedení *13*

2.2.3 Pracovní smlouva vedoucího zaměstnance *13*

3 PROBLEMATIKA SOUBĚHU FUNKCE ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU A PRACOVNÍHO POMĚRU **15**

3.1 VÝVOJ LEGISLATIVY A JUDIKATURY 16

4 VYHODNOCENÍ PRÁVNÍHO VZTAHU MEZI ČLENEM STATUTÁRNÍHO ORGÁNU A OBCHODNÍ SPOLEČNOSTÍ PŘI SOUBĚHU **41**

5 NÁVRH PRÁVNÍHO VZTAHU MEZI ČLENEM STATUTÁRNÍHO ORGÁNU A OBCHODNÍ SPOLEČNOSTÍ **45**

5.1 ODLIŠNOSTI V OBLASTI ODVODŮ A NÁHRAD SOCIÁLNÍHO A ZDRAVOTNÍHO ZABEZPEČENÍ 45

5.2 POROVNÁNÍ SOULADU USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE SE ZÁKONEM O OBCHODNÍCH KORPORACÍCH . 46

5.3 NÁVRH SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE PŘI SOUBĚHU 51

5.4 ŘEŠENÍ SOUBĚHU ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU NA SLOVENSKU 51

ZÁVĚR **52**

6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ **53**

6.1 MONOGRAFIE 53

6.2 KOMENTÁŘE 53

6.3 PRÁVNÍ PŘEDPISY 53

6.4 ODBORNÉ ČASOPISY 54

6.5 JUDIKATURA 54

6.6 INTERNETOVÉ STRÁNKY 55

Úvod

Téma diplomové práce se bude zabývat právním postavením členů statutárních orgánů obchodních korporací, jejich právy, povinnostmi a vztahy s obchodní korporací, zejména pak problematikou pracovněprávního vztahu členů statutárního orgánu v obchodních korporacích.

V mnoha obchodních korporacích dochází k situaci, při níž člen statutárního orgánu zastává vedle funkce člena statutárního orgánu také funkci vedoucího pracovníka, prostřednictvím které se podílí na řízení obchodní společnosti v pracovněprávním vztahu k této společnosti. Tato situace se nazývá souběhem funkce člena statutárního orgánu.

Možnost souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace vzbuzuje po dlouhou dobu živou diskusi a prošel v České republice dlouhým vývojem. Aktuální nastavení úpravy souběhu funkce člena statutárního orgánu obchodní společnosti a pracovněprávního poměru této osoby s obchodní společností je velice problematické. Absentuje jednoznačná zákonná úprava, a směrodatným je nikoliv psané, ale soudcovské právo. Taková situace s sebou přináší omezenou právní jistotu členů statutárních orgánů obchodních korporací ve smyslu nejednoznačnosti a nepředvídatelnosti práva.

A právě tato nejednoznačnost a nepředvídatelnost práva při souběhu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace a pracovněprávního poměru této osoby s obchodní společností je důvodem, proč jsem si vybral tuto problematiku jako téma diplomové práce.

V diplomové práci nejdříve uvedu úlohu a povinnosti statutárního orgánu obchodních korporací a způsoby řízení korporací prostřednictvím statutárních orgánů, a managementu společnosti. Objasním, co je to souběh funkce statutárního orgánu s pracovněprávním vztahem, a jaké rizika tento souběh přináší. Provedu analýzu problematiky funkce člena orgánu a pracovního poměru na základě judikatury a výstupem z této analýzy bude návrh právního vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací při souběhu. V diplomové práci se budu věnovat především obchodním společnostem, jež jsou upraveny v zákoně o obchodních společnostech a družstvech v části první hlavě I. až V.

1 Statutární orgán obchodní společnosti

Právní úprava závazkových vztahů právnických osob se nachází v OZ[1], ve kterém je uvedena i působnost, práva a povinnosti orgánů právnických osob. Obchodními korporacemi jsou obchodní společnosti a družstva, které jsou vymezeny v ZOK[2]. OZ je k ZOK předpisem subsidiárním, tedy pokud konkrétní právní případ nelze řešit podle ZOK postupuje se podle OZ.

Právnická osoba není schopna jednání přímého, ale pouze nepřímého, a práv a povinností může nabývat pouze prostřednictvím svého zástupce[3]. Tato skutečnost je důsledkem skutečnosti, že právnická osoba není nadána způsobilostí nabývat pro sebe práva a zavazovat se k povinnostem. Většinu právních jednání tedy za právnickou osobu činí její orgány, resp. členové jejich orgánů, kteří ji touto formou zastupují (právnickou osobu také mohou zastupovat její zaměstnanci, avšak jen v rozsahu obvyklém k jejich zařazení a funkci nebo prokurista).[4] Zákonným zástupcem právnické osoby je statutární orgán (resp. člen statutárního orgánu u statutárních orgánů kolektivních). Statutárnímu orgánu náleží podle OZ veškerá působnost[5] a člen statutárního orgánu zastupuje právnickou osobu ve všech záležitostech[6], pokud zákon, popřípadě zakladatelské právní jednání nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci neurčí jinak. Jestliže zákon vyžaduje, aby k určitému právnímu jednání dal souhlas nejvyšší orgán obchodní korporace, je bez tohoto souhlasu jednání statutárního orgánu neplatné[7]. Právnická osoba si může stanovit, zda budou členové jejího statutárního orgánu jednat samostatně nebo společně (s tím je také spojená odpovědnost – kolektivní či individuální).

ZOK upravuje odchylky u jednotlivých statutárních orgánů každé z právních forem obchodních společností[8]. Ustanovení ZOK pro jednotlivé obchodní společnosti určují konkrétní statutární orgán, jeho působnost a povinnosti členů statutárního orgánu. Od těchto ustanovení se nelze nijak odchýlit, pokud to konkrétní ustanovení výslovně neumožňuje.

---

[1] OZ
[2] ZOK
[3] § 151 odst. 1 OZ
[4] ROZEHNAL, Aleš et al. *Obchodní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 280
[5] § 163 OZ
[6] § 164 odst. 1 OZ
[7] § 48 ZOK
[8] § 1 odst. 2 ZOK

Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným je jednatel nebo jednatelé[9]. Jednateli přísluší obchodní vedení společnosti, zajišťuje řádné vedení účetnictví a řídí se zásadami a pokyny schválenými valnou hromadou[10].

Statutární orgán akciové společnosti závisí na systému vnitřní struktury společnosti, který je uveden ve stanovách společnosti. Statutárním orgánem akciové společnosti je v případě dualistického systému představenstvo. Představenstvu přísluší obdobně jako u společnosti s ručením omezeným obchodní vedení společnosti, zajišťuje řádné vedení účetnictví a řídí se zásadami a pokyny schválenými valnou hromadou. Dále pak předkládá valné hromadě ke schválení řádnou, mimořádnou, konsolidovanou případně mezitímní účetní závěrku, zpracovává a uveřejňuje výroční zprávu nebo zprávu o podnikatelské činnosti[11]. Statutárním orgánem akciové společnosti je v případě monistického systému správní rada. Správní radě přísluší obchodní vedení a dohled nad činností společnosti. Správní rada se řídí zásadami a pokyny schválenými valnou hromadou, zajišťuje řádné vedení účetnictví, předkládá valné hromadě ke schválení řádnou, mimořádnou, konsolidovanou, případně mezitímní účetní závěrku a v souladu se stanovami také návrh na rozdělení zisku nebo jiných vlastních zdrojů nebo úhradu ztráty. Vyhotovuje, ukládá do sbírky listin a zveřejňuje zprávu o podnikatelské činnosti nebo výroční zprávu[12].

1.1 Povinnosti statutárního orgánu

Jednou z nejdůležitějších povinností členů statutárního orgánu je povinnost jednat s péčí řádného hospodáře s nezbytnou loajalitou (tj. neupřednostňovat své vlastní zájmy, popř. zájmy osob blízkých před zájmy dané obchodní korporace; zahrnuje rovněž povinnost mlčenlivosti) i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Tato povinnost je zakotvena v OZ[13] a dále rovněž v ZOK[14]. Povinnost jednat v potřebnými znalostmi může zároveň obsahovat povinnost být informován o průběžných výsledcích hospodaření právnické osoby, jak jej dovodil NS.[15]

Porušení povinností při výkonu funkce má pro členy statutárního orgánu významné následky, neboť může zakládat např. ručení členů statutárního orgánu za

---

[9] § 194 odst. 1 ZOK
[10] § 195 a § 196 ZOK
[11] § 435 ZOK
[12] § 456 ZOK
[13] § 159 odst. 1 OZ
[14] § 46 odst. 5 ZOK
[15] Usnesení NS ze dne 25. 10. 2006, sp. zn. 5 Tdo 1152/2006

dluhy obchodní korporace vůči věřitelům podle OZ[16] a dále podle ZOK[17], vyloučení z funkce za podmínek vymezených v ustanovení § 63 ZOK, případně může zakládat povinnost vrátit prospěch získaný ze smlouvy o výkonu funkce.

Právní úprava pokrývá poměrně širokou oblast pochybení členů statutárního orgánu, přičemž může postačovat i pouze jedno takové pochybení. Ke vzniku odpovědnosti však nepovede jakékoliv pochybení, které by zhoršilo ekonomickou situaci v obchodní korporaci. Toto pochybení musí dosáhnout takové intenzity, že přispěje k úpadku, může se však jednat také o opakovaná méně závažná pochybení, která ve svém důsledku / souhrnu jako celek přispějí k úpadku (jedná se např. o případy „zkresleného vedení účetnictví, nepřiměřených či nevhodných investic, pokračování ve ztrátové činnosti bez přijetí patřičných opatření či v případě zpronevěry majetku obchodní korporace). Pochybení člena statutárního orgánu přitom může mít podobu jak aktivního jednání (např. uzavření nevýhodného obchodu), tak i pasivního nekonání (např. nepřijetí krizových opatření a pokračování v dosavadním způsobu provozování činnosti). Pochybení členů voleného orgánu právnické osoby tedy bude zakládat jejich odpovědnost za škodu, kterou tím právnické osobě způsobí. Povinnost k náhradě škody plyne z ustanovení § 2913 OZ. Člen voleného orgánu právnické osoby se dle odst. 2 výše uvedeného ustanovení může této povinnosti zprostit. Aby se této povinnosti zprostil, je povinen prokázat, že ve splnění jeho povinností mu trvale nebo dočasně zabránila mimořádná nepředvídatelná a nepřekonatelná překážka, vzniklá nezávisle na jeho vůli.[18]

Přímá odpovědnost členů statutárního orgánu nebude nastupovat v případě, kdy bude úpadek řešen konkursem či reorganizací. Pokud tedy bude povoleno oddlužení či povolena reorganizace, nemůže být založena přímá odpovědnost členů statutárního orgánu podle § 66 ZOK. Úpadková situace nemusí být vždy důsledkem nedbalého přístupu dané osoby k péči o majetek. Na vině mohou být i faktory nezávislé na dané osobě. Vzhledem k tomu, že porušení povinnosti je nezbytnou podmínkou vzniku odpovědnosti podle § 66 ZOK, tak v situaci, kdy všichni členové statutárního orgánu dodržují všechna pravidla týkající se jejich povinností zejména péče řádného hospodáře, by odpovědnost podle § 66 ZOK neměla vzniknout, a to i pokud obchodní

---

[16] § 159 odst. 3 OZ
[17] § 66 ZOK
[18] LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 až 654). Komentář.* 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 601

korporace skončí v úpadku. Při posuzování porušení povinnosti péče řádného hospodáře se přihlíží k péči, kterou by v podobné situaci vynaložila jiná rozumně pečlivá osoba, byla-li by v obdobném postavení[19].

V souvislosti s jednáním v souladu s péčí řádného hospodáře bývá diskutována i otázka odbornosti. K požadavku odbornosti se vyjádřil Nejvyšší soud, který judikoval, že pokud statutární orgán nedosahuje v konkrétní záležitosti nezbytných odborných znalostí, tak je jeho povinností vyhledat odborníka v dané oblasti, čímž dodrží svoji povinnost jednat s péčí řádného hospodáře[20].

1.2 Vztah mezi společností a statutárním orgánem

V závazkovém vztahu mezi členem orgánu a společností nelze hovořit o vztahu nadřízenosti – podřízenosti. Vztah mezi statutárním orgánem a společností není ze zákona pracovněprávní, nýbrž se řídí podle ZOK[21] přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu[22], pokud není v zákoně o obchodních korporacích stanoveno jinak nebo pokud určitá záležitost není upravena přímo ve zvláštní smlouvě – smlouvě o výkonu funkce[23]. Příkazní smlouvou se přitom příkazník zavazuje obstarat záležitosti příkazce.

Mezi povinnosti příkazníka patří povinnost plnit příkaz poctivě a pečlivě podle jeho schopností, postupovat podle pokynů příkazce, od nichž se může odchýlit pokud je to nezbytné v zájmu příkazce a pokud nemůže včas obdržet jeho souhlas, přenechat příkazci veškerý užitek z obstarané záležitosti, upozornit příkazce v případě, že od něj obdrží zjevně nesprávný pokyn; tento pokyn má příkazník povinnost splnit, jestliže na něm příkazce trvá, provést příkaz osobně, na žádost příkazce podat zprávy o postupu plnění příkazu a převést na příkazce užitek v prováděného příkazu a konečně předložit příkazci po provedení příkazu vyúčtování.

Naopak příkazce má právo po příkazníkovi požadovat nahradit škodu, která mu vznikla v souvislosti s plněním příkazu, poskytnout příkazníkovi odměnu, byla-li ujednána, vyžaduje-li zařízení záležitosti uskutečnění právních úkonů jménem příkazce, je příkazce povinen vystavit včas příkazníkovi písemně potřebnou plnou moc.

---

[19] § 52 ZOK
[20] Rozsudek NS ze dne 30. 10. 2008, sp. zn. 29 Cdo 2531/2008
[21] § 59 odst. 1 ZOK
[22] § 2430 až § 2444 OZ
[23] § 59 až § 62 ZOK

Smlouva o výkonu funkce je příkazní smlouvou. Jedná se tedy o obchodněprávní smluvní vztah. Ve smlouvě ani zákonné úpravě tedy nelze očekávat pro člena orgánu ochranu jako slabší smluvní strany. Smlouva musí mít písemnou formu a musí být schválena nejvyšším orgánem společnosti, kterým je její valná hromada. Nejvyšší orgán společnosti schvaluje též všechny změny smlouvy o výkonu funkce. Jestliže smlouva o výkonu funkce neobsahuje ustanovení o odměňování za výkon funkce, platí, že výkon funkce je bezplatný, proto je nutné údaj o odměně do smlouvy o výkonu funkce zapracovat, má-li být poskytována odměna. Zákon stanovuje, že smlouva o výkonu funkce v kapitálové společnosti obsahuje minimálně tyto údaje o odměňování:

- vymezení všech složek odměn (včetně případného věcného plnění, úhrad do systému penzijního připojištění atd.),
- určení výše odměny nebo způsobu jejího výpočtu a její podoby,
- určení pravidel pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku pro člena orgánu, pokud mohou být přiznány, a
- údaje o výhodách nebo odměnách člena orgánu spočívajících v převodu účastnických cenných papírů nebo v umožnění jejich nabytí členem orgánu a osobou jemu blízkou, má-li být odměna poskytnuta v této podobě.

2 Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru

Pokud fyzická osoba vykonává v obchodní společnosti funkci člena statutárního orgánu obchodní společnosti, a zároveň je v pracovním poměru k této obchodní společnosti, jedná se o souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru. Takový souběh je umožněn pouze za splnění určitých podmínek.

Klíčovým termínem pro posouzení souběhu je obchodní vedení společnosti. Jak již bylo uvedeno výše obchodní vedení je základní působností statutárního orgánu obchodních společností. V OZ ani v ZOK však tento pojem není blíže definován. V judikatuře lze nalézt demonstrativní výčet obchodního vedení jako organizace a řízení podniku, který náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví, jakož i rozhodování o podnikatelských záměrech nebo průběžná pravidelná správa

záležitostí společnosti a jejího podniku, tzn. rozhodování o organizačních, technických, obchodních, personálních, finančních a jiných otázkách běžného života[24].

2.1 Vnitřní struktura obchodních společností

Obchodní společnosti mají zákonem stanovenou strukturu vnitřních orgánů[25] složenou z nejvyššího orgánu (v osobní společnosti všichni společníci, v kapitálové společnosti valná hromada), kontrolního orgánu a statutárního orgánu. Vnitřní strukturu obchodních korporací určuje tedy zákon, v jeho mezích pak společenská smlouva, resp. stanovy a v jejích mezích pak statuární organ.

Valná hromada je nejvyšším orgánem kapitálových společností, kde společníci vykonávají své právo podílet se na řízení společnosti. Do její působnosti patří rozhodování o zásadních otázkách společnosti, která se poté realizují činností především statutárních orgánů. Valná hromada ale nesmí sama zasahovat do obchodního vedení. Takový zákaz navazuje na povinnost péče řádného hospodáře, kterou musí členové statutárního orgánu dodržovat. Mají-li členové statutárního orgánu rozhodovat o řízení a odpovídat za tato rozhodnutí, musí jim být poskytnut prostor bez vnějších zásahů, které by mohly deformovat důsledky rozhodnutí v rámci obchodního vedení. V tom případě by bylo obtížně možné požadovat odpovědnost členů statutárního orgánu

Obchodní vedení je zákonem daná povinnost statutárního orgánu, který může jednotlivé činnosti rozdělit mezi své členy nebo delegovat mimo statutární orgán. Nemůže se ale zbavit své odpovědnosti za obchodní vedení, tedy obchodní vedení mu dle ZOK přísluší vždy.

2.2 Delegace obchodního vedení

V praxi se lze často setkat s funkčním rozdělením obchodního vedení statutárního orgánu mezi jeho jednotlivé členy (vnitřní delegace) nebo svěřením obchodního vedení třetí osobě (vnější delegace).

Způsob nebo forma, delegace působnosti statutárního orgánu, není legislativně vymezena. Delegace je zmíněna v judikatuře Nejvyššího soudu[26]. Vlastní pravidla tak mohou být nastavena podle možností a požadavků konkrétní společnosti.

---

[24] Rozsudek NS ze dne 24. 2. 2015, sp. Zn. 21 Cdo 496/2014
[25] § 44 ZOK
[26] Rozsudek NS ze dne 30.9.2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017

Obecně platí, že vnitřní i vnější delegace působnosti statutárního orgánu je přípustná, pokud v konkrétním případě nevyplývá jiný závěr ze zákona nebo zakladatelského právního jednání dané společnosti. O delegaci působnosti rozhoduje statutární orgán. V rozhodnutí musí být specifikováno, která oblast je předmětem delegace a komu se svěřuje. O záležitostech spadajících do dané oblasti bude napříště rozhodovat pouze pověřená osoba. Delegace ani v jednom z modelů neznamená změnu v rozsahu požadavků péče řádného hospodáře. Jde o povinnost uloženou k jednotlivým členům, ne statutárnímu orgánu jako celku.

2.2.1 Vnitřní delegace obchodního vedení

V tomto případě zůstane zachováno obchodní vedení v působnosti statutárního orgánu a dojde k jeho rozdělení na jednotlivé členy. Vnitřní delegace obchodního vedení je prováděna nejčastěji na základě systému tzv. rezortní specializace. Často není dobře představitelné, aby se všichni členové statutárního orgánu věnovali všem otázkám řízení dané společnosti na stejné úrovni. Rozdělení obchodního vedení mezi členy statutárního orgánu umožní optimální využití jejich individuálních vlastností či schopností. Jde o osvědčený model řízení, který se uplatňuje především v představenstvu akciových společností s dualistickou strukturou, které bývají typicky konstruovány jako kolektivní orgán. Tento model ale může být použit i ve společnostech s ručením omezením, kdy ji řídí více jednatelů, kteří tvoří kolektivní orgán. Člen příslušného kolektivního orgánu o záležitosti spadající do jeho oddelegované působnosti rozhoduje sám a je oprávněn činit všechna vhodná opatření. Ostatní členové statutárního orgánu mají vůči veškeré delegované působnosti povinnost kontrolní a na kolektivní úrovni pak bývá zpravidla rozhodováno pouze o nejvýznamnějších otázkách obchodního vedení a strategického řízení společnosti.[27]

Výsledkem je rozdělení obchodního vedení společnosti na určité úseky, které tak budou mít určeného člena statutárního orgánu. Nejčastější je funkční rozdělení, např. finance, správa, obchod a výroba. Dále mohou být funkce rozděleny podle jednotlivých činností společnosti. Tento model je vhodný především u společností, které mají jednoznačně odděleny své služby či produkty.

Hlavní dopad bude mít vnitřní delegace na změnu vztahů mezi členy kolektivního orgánu navzájem. Základním předpokladem pro delegování obchodního

---

[27] ŠTAŇKO, S. *Právní postavení člena statutárního orgánu řízené akciové společnosti*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 37

vedení je odbornost členů statutárního orgánu a zpravidla také jejich oborová specializace. Každý člen statutárního orgánu pak komplexně zajišťuje určitý úsek, ve kterém je odborníkem, a to na výkonné pozici. Obsahem povinnosti zajistit obchodní vedení je samotná exekutivní činnost obchodního vedení a její výsledky. Členové statutárního orgánu si nemohou mezi sebe rozdělit působnost v oblasti obchodního vedení tak, že ji budou vykonávat jen někteří z nich. Tím by došlo k rozdělení statutárního orgánu na exekutivní a neexekutivní členy, tedy na ty, kteří rozhodují a na ty, kteří kontrolují[28]. Nelze také delegovat všechny oblasti obchodního vedení. Základní otázky obchodního vedení by měly zůstat na rozhodování statutárního orgánu.

2.2.2 Vnější delegace obchodního vedení

Část působnosti statutárního orgánu může být svěřena také třetím osobám. Široce pojaté vymezení obchodního vedení, zahrnující i každodenní exekutivu často vyžaduje, aby byl umožněn výkon těchto činností i osobám odlišných od statutárních orgánů. Většinou to budou vedoucí zaměstnanci přímo řízeni statutárním orgánem. Statutární orgán může přenášet výkon své působnosti na nižší úrovně řízení podle potřeb dělby práce, konkrétní situace v podniku, vnitřních předpisů, zvyklostí, zavedené praxi apod. Vnější delegace má však svá omezení a pravidla.

Při delegaci obchodního vedení na vedoucí zaměstnance vznikne povinnost stanovit organizační strukturu, včetně dostatečného vymezení přenesených pravomocí, např. prostřednictvím organizačního řádu, povinnost vybrat vhodné kandidáty na pozice vedoucích zaměstnanců, na které mají být činnosti z obchodního vedení delegovány, kontrolovat vedoucí zaměstnance v přímé řídící působnosti statutárního orgánu a kontrolu zajistit stanovením optimálních pravidel.[29]

2.2.3 Pracovní smlouva vedoucího zaměstnance

Delegaci obchodního vedení na zaměstnance je potřeba smluvně ošetřit. Je třeba mít na paměti odlišnou právní úpravu oproti postavení člena statutárního orgánu, které je regulováno ZOK a OZ. Hlavním rozdílem je zvláštní zákonná ochrana zaměstnance a závislá práce ve smyslu vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Postavení zaměstnance je dáno zákoníkem práce.

---

[28] JOSKOVÁ, Lucie: *Dělba působnosti v kolektivním statutárního orgánu a její dopad na odpovědnost.* Wolters Kluwer, 2015. s. 186,187

[29] ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 519

Zákoník práce vymezuje pojem vedoucí zaměstnanec[30] a ukládá vedoucím zaměstnancům další povinnosti[31]. Jedná se o obecné vymezení řídících povinností. Konkretizaci by měl obsahovat vnitřní předpis zaměstnavatele (organizační řád, pracovní řád). Porušením definovaných povinností může zaměstnavatel promítnout do nenárokových složek mzdy, popř. může vést ke skončení pracovního poměru. Zákoník práce umožnuje sjednat odvolatelnost u vedoucích pracovníků, kteří přímo podléhají statutárnímu orgánu. Sjednaná odvolatelnost umožňuje odvolat vedoucího pracovníka i bez udání důvodu což představuje pro vedoucího zaměstnance omezení stability jejich pracovněprávního postavení. Současně ale i zaměstnanec má oprávnění vzdát se vedoucího místa[32]. V obou případech tak může výkon práce na vedoucí funkci skončit dnem následujícím po doručení odvolání / vzdání se funkce, nebo v později uvedeném dnu. Vhodným nástrojem je dodatek k pracovní smlouvě, resp. dohodou o změně pracovní smlouvy, která musí mít písemnou formu. Ta umožňuje podrobně definovat oblast, která je delegována, možnosti odvolání vedoucích pracovníků, popř. nastavení pravidel odměňování.

Pracovní smlouva vedoucího zaměstnance zakládá pracovní poměr, který je dle zákoníku práce[33] jedním ze základních pracovněprávních vztahů (dalšími jsou pak dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli závislou práci, a to vždy osobně (nemůže se tedy nechat zastoupit), na základě pokynů zaměstnavatele, jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost[34]. Za výkon závislé práce náleží zaměstnanci mzda, odměna a u zaměstnanců ve veřejné sféře plat. Zaměstnanec jako slabší smluvní strana požívá v pracovněprávním vztahu ochrany, která vyplývá přímo ze zákoníku práce. Z nejdůležitějších ochranných ustanovení je možné jmenovat například zaměstnavatelovu povinnost rovného zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace[35], ochrana osobnostních práv zaměstnanců, ochrana osobních údajů zaměstnanců, a jiné[36].

---

[30] § 11 ZP
[31] § 302 ZP
[32] BĚLINA, M. a kol. *Zákoník Práce. Komentář.* 3 vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. s. 76
[33] § 3 ZP
[34] § 2 ZP
[35] § 4 odst. 2 ZmsZ
[36] § 1a ZP

Z výše uvedeného jsou zřejmé podstatné rozdíly mezi obchodněprávním vztahem plynoucím ze smlouvy o výkonu funkce a pracovněprávním vztahem vyplývajícím z pracovní smlouvy.

3 Problematika souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru

Pokud fyzická osoba vykonává ve společnosti funkci člena orgánu obchodní společnosti, a zároveň je v pracovním poměru k této obchodní společnosti, jedná se o souběh funkce člena orgánu a pracovního poměru. Takový souběh je umožněn pouze za splnění určitých podmínek.

Přístup k souběhu pracovní smlouvy a funkce člena orgánu (nejčastěji statutárního) prošel v České republice dlouhým vývojem. Nejdříve nebyl souběh absolutně připuštěn, a to pod sankcí neplatnosti takové pracovní smlouvy v části, kde se náplň práce shodovala s povinnostmi statutárního orgánu obchodní společnosti. Následně byla připuštěna možnost pověřit obchodním vedením jakoukoli osobu, včetně osoby zastávající funkci člena statutárního orgánu obchodní společnosti, kterou umožnila novela obchodního zákoníku v roce 2012[37].

Další změna nastala s již zmíněnou účinností zákona o obchodních korporacích. Jaká je ale stávající situace ohledně přípustnosti souběhu pracovního poměru s funkcí člena statutárního orgánu? Je takový souběh vůbec možný, případně jaké musí být naplněny podmínky?

Problematika souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru vyplývá z působnosti statutárního orgánu v oblasti obchodního vedení, delegaci této působnosti a rozdíly mezi smlouvou o výkonu funkce a pracovní smlouvou. Působnost statutárního orgánu, delegace obchodního vedení, smlouva o výkonu funkce i pracovní smlouva byly popsány v předchozích kapitolách.

Základní otázkou souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru je přípustnost souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru s náplní práce, která se překrývá s činností statutárního orgánu podle ZOK. Zda je takový souběh vůbec možný, případně jaké musí být naplněny podmínky a jaké je řešení tohoto souběhu uvedu v následujících kapitolách.

---

[37] Zákon č. 351/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

3.1 Vývoj legislativy a judikatury

Přístup k možnému souběhu funkcí se v průběhu let značně vyvíjel a to v návaznosti na změnu legislativy v oblasti obchodního práva. Základní změnou byl rok 2014, kdy nabyl účinnosti nový občanský zákoník spolu se zákonem o obchodních korporacích. Novela ZOK, která vstoupila v účinnost 1. ledna 2021, měla rovněž vliv na otázku souběhu pracovního poměru s funkcí v orgánu obchodní společnosti.

Obchodní zákoník (zákon č. 513/1991 Sb.)

- do 31.12.2011 neřešeno, není výslovný zákaz souběhu, možnost souběhu
- od 1.1.2012 novela obchodního zákoníku, za určitých podmínek souběh umožněn na všech pracovních pozicích (pověření obchodním vedením § 66d)

Zákon o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.)

- od 1. 1. 2014 souběh funkcí výslovně neřešen, umožnění souběhu je možno opřít o § 61 odst. 3[38], podle stanoviska Ministerstva spravedlnosti ČR (11. 7. 2014)[39] je však přímý souběh nepřípustný
- od 1. 1. 2014 zrušení § 61 odst. 3, otázka souběhu pracovního poměru s funkcí v orgánu obchodní společnosti se tak jeví opět jako méně jasná

Dynamický vývoj judikatury výklad a aplikaci souběhu pracovního poměru s výkonem funkce statutárního orgánu dotváří. Níže uvedená judikatura se odkazuje ve svých východiscích i závěrech na legislativu v platném znění k datu daného rozhodnutí.

[1] Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.10.1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92

Jedním z prvních a přelomových judikátů na téma souběhu funkcí byl rozsudek Vrchního soudu 6 Cdo 108/1992. Vrchní soud projednával spor o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně. Žalobkyně byla jedním ze tří společníků společnosti s ručením omezeným, a zároveň také její jednatelkou, kdy mezi ní a společností byly vedle pracovní smlouvy uzavřeny další dohody, z nichž pro žalobkyni vyplývaly další odměny představující úhradu telefonních hovorů a možnost používání vlastního automobilu. Po čase došlo mezi společníky k neshodám, které

[38] § 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"
[39] MORÁVEK, Daniel. Souběh funkcí opět není od roku 2014 možný. Poradíme, jak se vyhnout problémům [online]. podnikatel.cz, 22. července 2014 [cit. 24 dubna 2023] Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/soubeh-funkci-opet-neni-od-roku-2014-mozny-poradime-jak-se-vyhnete-problemum/

měly za následek okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně. Ta se následně soudně domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a požadovala úhradu ušlé mzdy.

Vrchní soud rozhodl, že pracovněprávní úkony činí jménem společnosti její statutární orgán, přičemž činnost člena statutárního orgánu není vykonávána v pracovním poměru, neboť výkon funkce statutárního orgánu není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) tehdejšího ZP z r. 1965. Dále, že vznik a zánik tohoto právního vztahu (mezi společností a statutárním orgánem) není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. Vrchní soud rovněž judikoval, že pracovní poměr člena statutárního orgánu může být platný, pokud jeho náplň práce není výkon funkce člena statutárního orgánu.

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu mimo jiné zjištěno, že jediný jednatel společnosti uzavřel za společnost pracovní smlouvu, podle které má sám vykonávat práci jako "úředník", a podepsal ji rovněž jako zaměstnanec.

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon je výsledkem smluvního jednání, do něhož obě smluvní strany vstupují s vlastními představami o jeho obsahu a výsledku. Přitom základní východiska jsou odlišná, neboť pracovník i organizace chtějí sjednat pracovní smlouvu pro svou stranu co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.). Lze tedy uzavřít, že rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy zpravidla vylučuje, aby za organizaci (zaměstnavatele) sjednala a podepsala pracovní smlouvu tatáž osoba, budoucí pracovník (zaměstnanec), která je druhým účastníkem takové pracovní smlouvy.

Sama okolnost, že nebyla platně uzavřena pracovní smlouva však ještě neznamená, že organizaci (zaměstnavateli) nemůže vzniknout povinnost peněžitého plnění vůči fyzické osobě. Není-li totiž platně sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro organizaci (zaměstnavatele) s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, kde oběma účastníkům vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce. Protože však nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být vydán neoprávněný majetkový prospěch

(bezdůvodné obohacení), který organizaci (zaměstnavateli) vznikl tím, že přijala od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu.

Rozsah takového plnění musí odpovídat tomu, v jaké výši neoprávněný majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení) organizaci (zaměstnavateli) vznikl. Výše neoprávněného majetkového prospěchu (bezdůvodného obohacení) odpovídá tomu, co by organizace (zaměstnavatel) musela plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně. Toto plnění proto musí odpovídat mzdovým podmínkám platným v organizaci (u zaměstnavatele) v době, kdy byla práce vykonána.

Závěry ve věci střetu zájmu jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 1640/2022.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002

Soud řešil otázku platnosti pracovní smlouvy fyzické osoby se společností, která je zároveň jednatelem této společnosti. Pro posouzení projednávané věci bylo podstatné určení pracovní náplně pracovní smlouvy a střet zájmů smluvních stran. Pracovní náplní bylo řízení společnosti směrem dovnitř společnosti (pozice ředitele společnosti) a střed zájmu spočíval v tom, že pracovní smlouvu podepsala stejná osoba za společnost (zastoupena jednatelem) a za fyzickou osobu (zaměstnance v pozici ředitele společnosti).

Výkon funkce jednatele, jakožto statutárního orgánu obchodní společnosti, svým obsahem představuje jak zastupování společnosti navenek, tak obchodní vedení společnosti. V obou případech vykonává jednatel tyto činnosti jako statutární orgán společnosti s ručením omezeným. Samotná okolnost, provádí-li statutární orgán úkon směrem dovnitř společnosti nebo navenek, nic nemění na tom, že jedná jako statutární orgán a že tato činnost není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) ZP. Ve svém rozhodnutí soud vycházel z rozsudku 6 Cdo 108/92. V otázce střetu zájmu soud vycházely z rozsudku 21 Cdo 11/98.

Závěry souběhu jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017. Závěry ve věci střetu zájmu jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 1640/2022.

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.4 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003

Soud se zabýval nárokem na odměnu za výkon funkce statutárního orgánu v případě zjištění neplatného pracovního poměru. Závěry vycházejí z rozhodnutí NS 21 Cdo 11/98, které je v tomto rozhodnutí zmíněno. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že jednatel obchodní společnosti uzavřel s touto obchodní společností pracovní smlouvy, které podepsal jako zaměstnanec i zaměstnavatel.

Pracovní smlouva, v níž byl sjednán jako druh práce "jednatel společnosti", je neplatným právním úkonem, neboť podle ní měl žalovaný vykonávat v obchodní společnosti v pracovním poměru činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným. Podle ustálené judikatury soudů (viz rozsudek 6 Cdo 108/92) činnost statutárního orgánu obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru. Obě pracovní smlouvy jsou neplatné proto, že je uzavřel za zaměstnavatele jednatel, ačkoliv jeho zájmy byly v rozporu se zájmy společnosti (vzhledem k tomu, že smlouvy uzavřel též jako zaměstnanec).

Závěry souběhu jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017. Závěry ve věci střetu zájmu jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 1640/2022.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.11.2004, 21 Cdo 1634/2004

Soud řešil platnost/neplatnost rozvázání pracovního poměru z důvodu střetu zálmů. Jednatel společnosti uzavřel jménem splečnosti a jménem svým jako zaměstnanec pracovní smlouvu, podle které se zavázal vykonávat u společnosti "ředitele firmy“ a platový výměr k výkonu této funkce.

Ve věci samé především významné, zda žalovaný byl jako jednatel žalobce oprávněn učinit jménem zaměstnavatele uvedené pracovněprávní úkony.

Soud rozhodl v souladu s ustálenou judikaturou dle rozhodnutí NS 21 Cdo 11/98. Ustanovení § 14 odst. 2 ZP, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Z toho je třeba analogicky dovodit, že statutární orgán společnosti s ručením omezeným nemůže platně jednat jménem společnosti jako zaměstnavatele, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti. Proto jsou právní úkony směřující ke vzniku a zániku pracovního poměru neplatné.

Vzhledem k tomu, že tato smlouva je z výše uvedených důvodů neplatná, další okolnosti nejsou pro rozhodnutí věci právně významné.

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 1640/2022.

[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.7.2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006

Soud řešil bezdůvodné obohacení členů statutárního orgánu, kteří měli se společností uzavřeny mimo smlouvy o výkonu funkce člena orgánu společnosti mandátní smlouvy na poskytování konzultačních služeb (konzultační, koncepční a asistenční práce v oblastech vymezených jako definice strategických cílů společnosti, mobilizace veškerých majetkových rezerv za účelem řešení závazků společnosti, řešení optimálního způsobu řízení v rámci holdingové struktury firmy a založení společného podniku se zahraničním partnerem).

Soud posuzoval, zda jsou činnosti, které jsou předmětem mandátních smluv součástí výkonu funkce člena statutárního orgánu společnosti, nebo jde o činnosti nad rámec této funkce. Nejvyšší soud ČR rozhodl, že činnosti podle mandátních smluv spadají do působnosti představenstva, tudíš jsou neplatné.

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[7] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.12.2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010-58

Soud řešil otázku platnosti pracovněprávního vztahu člena statutárního orgánu. V této otázce soud vycházel z ustálené judikatury Nejvyššího soudu v pracovněprávních věcech při souběhu výkonu funkce statutárního orgánu. Toto rozhodnutí má však daleko širší důsledky. Na platnost pracovněprávního vztahu statutárního orgánu je založena účast této osoby na nemocenském pojištění. Jestliže osobě z jakéhokoliv důvodu (např. z důvodu souběhu s výkonem funkce statutárního orgánu) platně nevznikl pracovní poměr, nemohla být založena účast této osoby na nemocenském pojištění, a to ani v případě, že tato osoba mohla či měla být nemocensky pojištěna jako jednatel. V těchto případech může dojít k tomu, že členové statutárních orgánů budou vyzváni k vrácení zaplaceného plnění z nemocenského pojištění (pokud čerpali nemocenskou, nyní ji budou muset státu vrátit).

V daném případě soud dospěl k závěru, že pracovní poměr mezi společností, jejímž jednatelem byl žalobce, a žalobcem jako ředitelem této společnosti nevznikl, a tudíž nebyl založen ani pojistný poměr.

Činnosti ředitele společnosti spadají pod obchodní vedení společnosti, kterou vykonává statutárního orgánu. Podle názoru Nejvyššího soudu představuje výkon funkce jednatele, jakožto statutárního orgánu obchodní společnosti, svým obsahem jak zastupování společnosti navenek, tak obchodní vedení společnosti. V obou případech vykonává jednatel tyto činnosti jako statutární orgán společnosti s ručením

omezeným. Činnost statutárního orgánu není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) ZP v případě provádění úkonů směrem dovnitř společnosti nebo i navenek.

Závěry souběhu jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[8] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

Soud posuzoval otázku naléhavého právního zájmu na požadovaném určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Pro rozhodnutí sporu je významné posouzení toho, za jakých předpokladů má zaměstnanec naléhavý právní zájem na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, kterou mu dal někdo, kdo není jeho zaměstnavatel.

Žalobce pracoval u žalované jako ředitel sdíleného finančního centra a následně byl jmenován jednatelem žalované. Za této situace, i kdyby nedošlo k výslovnému právnímu úkonu, došlo mezi účastníky, v souvislosti se jmenováním žalobce jednatelem žalované, ke konkludentní dohodě o rozvázání pracovního poměru. Žalobce spatřoval naléhavý právní zájem na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, v tom, že v případě určení neplatnosti výpovědi by mohl u žalované i nadále pracovat a měl by nárok na náhradu mzdy. NS přihlédl k tomu, že žalobcovo tvrzení o naléhavém právním zájmu na požadovaném určení vycházelo z jeho chybného přesvědčení, že mezi účastníky trval pracovněprávní vztah též v době výpovědi, a že by určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nepochybně přispělo k odstranění nejistoty v právním postavení obou účastníků řízení.

Dostal-li tedy žalobce výpověď z pracovního poměru od žalované, která již nebyla (v době výpovědi) jeho zaměstnavatelem, a je-li výpověď z pracovního poměru již z tohoto důvodu neplatným právním úkonem, má žalobce na požadovaném určení naléhavý právní zájem, bude-li takové určení způsobilým právním prostředkem k odstranění nejistoty v právním postavení žalobce, popřípadě též žalované.

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013

Soud řešil neplatnost výpovědi z pracovního poměru a náhradu mzdy.

Z hlediska skutkového stavu věci bylo v projednávané věci zjištěno, že žalobkyně, která byla místopředsedkyní představenstva žalovaného, byla jmenována do funkce generální ředitelky žalovaného. Téhož dne uzavřela se žalovaným manažerskou smlouvu, v níž se zavázala mimo jiné zabezpečovat úkoly vyplývající z funkce

generální ředitelky, plnit povinnosti a vykonávat všechny činnosti vyplývající pro ni ze stanov, organizačního řádu a dalších vnitřních předpisů žalovaného a ze zákoníku práce a plnit základní povinnosti vedoucích zaměstnanců a v níž byly sjednány mzdové a další podmínky, za kterých bude uvedenou funkci vykonávat. Pracovní náplň žalobkyně jako generální ředitelky spočívala zejména v komplexním řízení žalovaného, zajišťování pracovní, obchodní, ekonomické, účetní a právní agendy, kontrole a tvorbě věcného a finančního ekonomického plánu, vedení technicko-ekonomické rady, která hodnotila produkty z hlediska efektivnosti a společenského dopadu, vedení přípravných výborů veletrhů, jednání o jejich náplni a doprovodných programech a vedení některých projektů.

Nejvyšší soud dovodil, že pro určení, že jde o souběh, není významná ani okolnost, že při obchodním vedení žalovaného žalobkyně vykonávala i činnosti „podpůrné, pomocné a administrativního charakteru“, neboť podstata její činnosti vyplývající z funkce generální ředitelky spočívala v organizování a řízení podnikatelské činnosti žalovaného a v rozhodování o jeho podnikatelských záměrech (plánech) a nikoli v podpůrných, pomocných a administrativních činnostech, bez kterých se do určité míry neobejde žádná organizační a řídící činnost. Z uvedeného pak podle názoru Nejvyššího soudu vyplývá, že pracovní smlouva, jejímž předmětem by měl být výkon funkce statutárního orgánu, je absolutně neplatná pro rozpor se zákonem, tedy vůbec nevznikne. Uvedené jmenování do funkce generální ředitelky i manažerská smlouva jsou neplatnými právními úkony, a na základě nich tedy nemohl vzniknout pracovněprávní vztah.

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.2. 2014, 21 Cdo 3910/2012

Soud posuzoval neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi z pracovního poměru. Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď z pracovního poměru jsou neplatné, a aby byla žalované uložena povinnost platit žalobci náhradu mzdy.

Soud dospěl k závěru, že, pokud se žalobce stal jediným jednatelem žalované, je nepochybné, že činnost ředitele začal nadále vykonávat pouze z důvodu výkonu statutárního orgánu společnosti, a že tedy ustanovení žalobce do nejvyšší funkce ve společnosti znamená současně i konkludentní dohodu o rozvázání dosavadního pracovního poměru. Nedostatek písemné formy nezakládá její neplatnost, může být

dohoda o rozvázání pracovního poměru platně sjednána též ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit, tedy i konkludentně.

Protože všechny žalobcem vykonávané činnosti představují podle svého obsahu a smyslu obsah funkce statutárního orgánu, ať se již jednalo o působení navenek či dovnitř při obchodním vedení společnosti, je nepochybné, že po svém jmenování jednatelem žalované musel uvedené činnosti konat z důvodu výkonu funkce statutárního orgánu a že souběžný výkon stejných činností nepřicházel v úvahu. Za této situace, i kdyby zde nedošlo k výslovnému právnímu úkonu, soud dovodil, že mezi účastníky byla v souvislosti se jmenováním žalobce jednatelem žalovaného současně sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru, a že na základě této dohody pracovní poměr účastníků k tomuto datu skončil.

[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014

Soud zkoumal jako přípustný pracovní poměr jednatele společnosti sjednaný v manažerské smlouvě.

V projednávané věci byl žalovaný jmenován do funkce generálního ředitele a následně také jednatelem žalobce. V manažerské smlouvě bylo mimo jiné uvedeno, že žalovaný je povinen "zabezpečovat plnění úkolů vyplývajících pro manažera společnosti z platných zákonů, stanov, resp. společenských smluv společnosti v rozsahu předmětu podnikání a dalších obecně závazných předpisů" a "řídit se organizačním řádem společnosti a rozhodnutími jejich statutárních orgánů".

Z uvedeného učinil Nejvyšší soud závěr, že “Žalovaný činil jak právní úkony jménem společnosti, tak i úkony dovnitř společnosti, a že jeho "odborná činnost" byla nedílnou součástí jeho celkové řídící činnosti ve společnosti, včetně jejího obchodního vedení. Skutečnou náplní funkce generálního ředitele tak byla stejná činnost, kterou žalovaný vykonával u žalobce jako jeho jednatel. Proto platí závěr, že žalovaný nekonal svou činnost u žalobce v platném pracovním poměru a že mu proto v tomto období nenáležela mzda (nebo jiná odměna za práci).”

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[12] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014

Zásadní je v tomto případě posouzení soudu, zda došlo k souběhu funkcí místopředsedy představenstva a obchodního ředitele, tedy zda náplň práce obchodního ředitele je či není shodná s obchodním vedením společnosti.

Žalovaný na základě manažerské smlouvy pro tuto společnost zabezpečoval jako obchodní ředitel úkoly vyplývající „Z rozhodnutí představenstva, řídil a kontroloval obchodní a marketingovou činnost a činnost smluvní dopravy, předkládal generálnímu řediteli k projednání plány prodeje a plány účasti na reklamních a propagačních akcích, zabezpečoval činnost skladů a provádění nákupu materiálu, zajišťoval průzkum trhu, stanovoval ceny výrobků, služeb a materiálu, uzavíral kupní smlouvy a smlouvy o přepravě, prováděl výběr dodavatelů atd".

Z uvedeného výčtu povinností Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že většinu činností obchodního ředitele nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení (organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech), ale jedná se o věcně vymezenou organizační a řídící činnost na určitém úseku společnosti, vykonávanou za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli. Žalovaný na základě manažerské smlouvy vykonával tyto činnosti pro společnost na základě platného pracovněprávního vztahu.

K uvedenému rozhodnutí je třeba poznamenat, že výjimečná tolerance Nejvyššího soudu k souběhu funkcí místopředsedy představenstva a obchodního ředitele je v tomto případě založena na tom, že funkce obchodního ředitele byla v organizační struktuře společnosti podřízena funkci generálního ředitele, kterou vykonávala třetí, od členů představenstva odlišná osoba. V existenci tohoto vztahu pracovní subordinace mezi členem představenstva vykonávajícím současně pracovní pozici obchodního ředitele na jedné a generálním ředitelem na straně druhé odvodil Nejvyšší soud svoje kladné stanovisko k souběhu funkcí, jež by bez tohoto subordinačního vztahu dáno nebylo.

[13] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014

Nejvyšší soud posuzoval situaci, kdy člen představenstva družstva uplatňoval žalobou vůči družstvu nárok na zaplacení mzdy podle pracovní smlouvy, na základě které měl vykonávat pro družstvo práci „manažera pro komunikaci s veřejností" v době, po kterou byl ve funkci člena představenstva družstva. Uvedený člen vykonával „činnosti administrativního charakteru, dokumentační činnost, vyhledávání listin v archivu pro podávání žalob, přípravu podkladů pro podávání žalob, správu počítačové sítě, digitalizaci dokumentů, kontrolu bytů, kontrolu majetku a nahlášených oprav a elektronické kopie dokumentů". Soudy obou stupňů dospěly v posuzovaném případě

k závěru, že výkon takových činností nepředstavuje nežádoucí průnik a že je možné je v pracovním poměru vykonávat. Jiného názoru byl ovšem Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud dovodil, že dotčený člen představenstva se uvedenými činnostmi podílel na organizování činnosti družstva a na rozhodování o jeho záležitostech. "Jde-li o kontrolní, administrativní a jiné podobné úkony prováděné žalobcem, nelze přehlédnout, že bez takových činností se do určité míry neobejde žádná organizační a řídící činnost, a tedy ani výkon funkce člena představenstva družstva". Nakonec doplnil, že „Od činnosti spadající do výkonu funkce člena statutárního orgánu družstva nelze oddělovat ani činnosti vykonávané v rámci správy počítačové sítě, a to i s přihlédnutím k tomu, že se nejednalo o rozsáhlejší, soustavně a pravidelně vykonávané činnosti, ale spíše o jednorázovou činnost".

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[14] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4010/2014

V projednávané věci měl žalobce, který byl členem představenstva Pražského stavebního bytového družstva, vykonávat na základě pracovní smlouvy uzavřené s Pražským stavebním bytovým družstvem činnosti, které spočívaly například v analýze účetních dokladů, vyhledávání listin v archivu a pořizování jejich fotokopií, přípravě trestních oznámení a analýze podkladů pro ně, přípravě podkladů pro policii a pro podávání žalob, zjednání pořádku v evidenci členů družstva, výpočtu podílů členů družstva, kontrole bytů, majetku a nahlášených oprav, činnosti směřující k uzavírání nájemních smluv, analýzách událostí v družstvu, zastupování Pražského stavebního bytového družstva před soudy nebo v komunikaci s „právním zástupcem".

Soud řešil otázku, zda činnosti spadající do výkonu funkce člena statutárního orgánu družstva lze oddělovat od činností vykonávaných žalobcem v rámci pracovní smlouvy.

Tyto činnosti není možné oddělovat od řízení činnosti družstva, rozhodování o jeho záležitostech, v nichž spočívala podstata funkce člena představenstva.

Uvedená pracovní smlouva je podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) ZP neplatným právním úkonem a na jejím základě nemohl vzniknout platný pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah.

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3772/2014

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.

Nejvyšší soud i zde dovodil, že mezi žalovaným a žalobcem, který byl nejprve členem a poté předsedou představenstva žalovaného, nebyl pracovněprávní vztah, a že tento závěr je v souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu, podle níž činnost člena statutárního orgánu obchodní společnosti nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, neboť výkon funkce statutárního orgánu obchodní společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) ZP a vznik, zánik ani obsah tohoto právního vztahu nejsou upraveny pracovněprávními předpisy. Nejvyšší soud zde dále uvedl, že obchodním vedením akciové společnosti ve smyslu ustanovení § 192 odst. 1 věty první ObchZ je řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech. Řízení běžného chodu a denního provozu společnosti představují organizování a řízení podnikatelské činnosti, které souvisí s obchodním vedením společnosti a nelze je od činnosti statutárního orgánu oddělovat.

K tomu doplnil, že ustálená judikatura soudů dovodila, že, rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, jde o neplatný právní úkon a zaměstnanec se může žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem.

Závěry souběhu jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[16] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015

Nejvyšší soud pokračoval ve své stávající judikaturní praxi a dovodil, že činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným spočívá jednak v tom, že činí (vůči jiným osobám) právní úkony společnosti (zastupuje a jedná jménem společnosti navenek), jednak provádí (dovnitř společnosti) rozhodování, řízení a obchodní vedení společnosti. Uvedené činnosti statutárního orgánu není přípustné (zcela nebo jen zčásti) vykonávat v pracovním poměru (nebo jiném pracovněprávním vztahu).

Nejvyšší soud dovodil, že z výčtu povinností vedoucího společnosti a vedoucího pražské kanceláře řídícími povinnostmi i povinnostmi finančními a všeobecnými podmínkami je nepochybné, že náplní funkce vedoucího společnosti a vedoucího

pražské kanceláře byla stejná činnost, kterou žalobce vykonával u společnosti jako její jednatel, že tedy nebyl uzavřením pracovní smlouvy na funkci vedoucího společnosti a vedoucího pražské kanceláře u společnosti platně založen pracovní poměr, a že uzavřená pracovní smlouva na výkon této funkce je neplatná. Poskytování poradenských služeb klientům společnosti v oblasti daňové, účetní, společenstevní a manažerské, vyjednání s novými klienty o uzavření smluv a zpracovávání cenové nabídky, dozírání na každodenní chod společnosti včetně administrativních činností není možné oddělovat od řízení činnosti společnosti a rozhodování o jejích záležitostech, v nichž spočívala podstata funkce jednatele společnosti, kterou žalobce zároveň vykonával.

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[17] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015

V tomto rozsudku Nejvyšší soud dospěl k závěru, že náplní práce podle manažerské smlouvy uzavřené mezi členem statutárního orgánu a obchodní společností, není stejná jako činnost, kterou tato osoba vykonávala jako člen statutárního orgánu.

Nároku žalobce na náhradu mzdy, závisí na vyřešení otázky, zda dochází ke skončení pracovního poměru zaměstnance akciové společnosti, který byl zvolen členem (místopředsedou) představenstva této společnosti, za předpokladu, že v pracovním poměru vykonával stejné činnosti, které vykonává jako místopředseda představenstva.

V projednávané věci žalobce jako výrobně-technický náměstek generálního ředitele žalovaného na základě manažerské smlouvy zajišťoval výrobu lodí a materiál, zabýval se řízením provozu tří loděnic a vyhotovoval nákladové položky. Nejvyšší soud dovodil, že činnosti výrobně-technického náměstka generálního ředitele nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení, protože věcně vymezená organizační a řídící činnost na určitém úseku společnosti byla vykonávaná za podřízenosti generálnímu řediteli.

Protože náplní práce žalobce v pracovním poměru ve funkci náměstka generálního ředitele žalovaného nebyla stejná činnost, kterou žalobce vykonával u žalovaného jako místopředseda jeho představenstva, je závěr odvolacího soudu, že v souvislosti se zvolením žalobce do funkce místopředsedy představenstva nedošlo ke skončení pracovního poměru mezi ním a žalovaným, v souladu se zákonem.

[18] Nález Ústavního soudu ze dne 13.9.2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

Stěžovatel byl předsedou představenstva OLMA, a. s., a současně v pracovním poměru vykonával funkci generálního ředitele. Do funkce generálního ředitele byl stěžovatel jmenován a výkon této funkce byl později upraven manažerskou smlouvou. Obecné soudy dospěly k závěru, že stěžovatel měl jako generální ředitel v pracovním poměru vykonávat stejnou činnost, kterou byl povinen vykonávat i jako člen statutárního orgánu. Takový souběh funkcí podle obecných soudů není možný. Z ustálené judikatury obecných soudů totiž plyne, že činnost statutárního orgánu nemůže jeho člen vykonávat v pracovněprávním vztahu. Mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí tak nevznikl pracovní poměr a manažerská smlouva je neplatná.

Ústavní soud se proto zabýval tím, zda tyto úvahy obstojí i z ústavněprávního hlediska. Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto postupem obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny (každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá) a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.

Ústavní soud podotýká, že zákonodárce na tuto judikaturu obecných soudů reagoval tak, že novelizací provedenou zákonem č. 351/2011 Sb. tzv. souběhy výslovně povolil a upravil v § 66d obchodního zákoníku, a to s účinností od 1. 1. 2012. Tato úprava však na projednávaný případ nedopadá. Po rekodifikaci soukromého práva zůstala otázka tzv. souběhů opět výslovně neupravena. Proto se otázkou souběhů Ústavní soud níže zabývá především z hlediska zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (před povolením souběhů), neboť podle něj byl případ stěžovatele posouzen. Nicméně vzhledem k relevantnosti této otázky i po rekodifikaci soukromého práva Ústavní soud odkazuje i na relevantní ustanovení OZ a ZOK.

Jádro případu spočívá v tom, že podle Nejvyššího soudu nesmí člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu. Pracovní smlouva nebo jiná smlouva uzavřená v

pracovněprávních vztazích s takovou osobou na tuto činnost je podle Nejvyššího soudu neplatná. Otázkou je, zda důvody pro tento zásah do svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody obstojí z hlediska čl. 2 odst. 3 Listiny.

V prvé řadě je třeba uvést, že výše popsaný zákaz nebyl nikdy na úrovni zákona výslovně zakotven. Tento zákaz dovodily ve své judikatorní činnosti až obecné soudy. Nejde tedy o to, zda je či není konkrétní ustanovení zákona protiústavní, nýbrž o to, zda bylo podústavní právo vyloženo v judikatuře obecných soudů způsobem, který je v souladu s ústavou.

Ústavní soud se zabýval důvody, aby člen statutárního orgánu vykonával činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu. Podle Nejvyššího soudu opírá o dva důvody: (1) tato činnost není upravena zákoníkem práce a (2) výkon takové činnosti v pracovněprávním vztahu odporuje povaze obchodních korporací.

Ústavní soud se nejprve zabýval pracovněprávní argumentací obecných soudů. Argumentace Nejvyššího soudu pomíjí účel právní úpravy a je vnitřně rozporná. Podle Nejvyššího soudu není činnost člena statutárního orgánu zákoníkem práce vůbec regulována. Současně ovšem podle Nejvyššího soudu ze zákoníku práce plyne, že právní jednání, která má upravit výkon této činnosti v pracovněprávním vztahu, je neplatné. Jinak řečeno, zákoník práce způsobuje neplatnost právních jednání, na něž ale vůbec nedopadá. Takové úvahy není možné přijmout. Logickým důsledkem názoru, že zákoník práce nedopadá na vztahy spočívající ve výkonu činnosti statutárního orgánu, je totiž naopak to, že právní jednání upravující takový vztah vůbec nelze posuzovat podle zákoníku práce. Tím spíše z něj není možné dovozovat jejich neplatnost. Z pracovněprávního pohledu tedy není důvod, pro který by nemohl člen statutárního orgánu vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy, v níž bude ujednán režim zákoníku práce.

Ústavní soud se dále zabýval obchodněprávními argumenty obecných soudů. Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích odkazuje na „povahu“ obchodních korporací, která podle něj brání tomu, aby člen statutárního orgánu vykonával svou činnost na základě smlouvy podřízené zákoníku práce. Kromě tohoto odkazu na povahu obchodních korporací Nejvyšší soud již žádné odůvodnění svého postoje ve své judikatuře nenabízí. Ve svém vyjádření Nejvyšší soud poukázal na to, že argumenty pro svůj právní názor pokládá za obecně známé. Konkrétně pak pouze odkázal na to, že nikdo nemůže činit stejné úkony současně z titulu dvou různých právních vztahů, a

dále na „okolnosti“ týkající se odměňování a odpovědnosti za škodu. Ústavní soud považuje obecný odkaz na povahu obchodních korporací za naprosto nedostačující. Úvahy, které stojí za určitým právním názorem, by měly být v judikatuře uvedeny. Není namístě odkazovat na jejich obecnou známost. Pokud nejsou důvody pro určité právní posouzení zřejmé z konkrétního rozhodnutí, ba ani z judikatury v něm citované, nemají adresáti práva žádnou možnost zjistit, o jaké argumenty soud své rozhodnutí opírá. Kromě snížení přesvědčivosti, a tudíž i legitimity, takového rozhodnutí je tím zasažena i právní jistota a předvídatelnost práva, které má naopak Nejvyšší soud – jehož úkolem je i sjednocovat judikaturu – posilovat.

Je tedy na obecných soudech, aby v následujícím řízení, pokud hodlají setrvat na svém dosavadním právním názoru, předložily dostatečně pádné argumenty ve prospěch svého právního názoru. Ústavní soud v této souvislosti opět zdůrazňuje, že vzhledem k tomu, že jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob, takový výklad vyžaduje obzvláště přesvědčivé argumenty. Obecné soudy musí v prvé řadě náležitě odůvodnit, proč si člen statutárního orgánu a korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce. Za druhé, musí obecné soudy odůvodnit, proč – pokud může člen statutárního orgánu část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné (pověřené) osoby, kterými mohou být i zaměstnanci korporace (přičemž posouzení míry takové delegace je v zásadě vnitřní věcí společnosti) –, není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu (a aby za tím účelem byla uzavřena s členem statutárního orgánu pracovněprávní smlouva). 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 (rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2310/2015 a sp. zn. 21 Cdo 496/2014) kde obecné soudy shledaly tzv. souběh přípustný, a tzv. souběhem u generálního ředitele (zde projednávaný případ), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh nepřípustným. Zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu, odebírá dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době (v souvislosti s nemocí, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Navíc se na tyto manažery nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (ze kterého se hradí škoda na zdraví a škoda vzniklá v

souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání), což opět snižuje standard jejich ochrany. I s tímto aspektem je nezbytné se vypořádat. Konečně, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu, negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku tohoto zákazu ženy v těchto funkcích nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou (např. v souvislosti s výší peněžité podpory v mateřství v případě druhého dítěte). Výklad zastávaný v napadených rozhodnutích tak disproporčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích, a tudíž se musí obecné soudy vypořádat i s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.

[19] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu je významný tím, že v něm Nejvyšší soud postupuje podle nálezu Ústavního soudu I. ÚS 190/15. Své rozhodnutí podkládá podrobnou argumentací, která je důležitá I pro další rozhodnutí. Dále pak dává návod, jak by se statutárnímu orgánu dostalo při výkonu jeho činnosti pro společnost (obchodního vedení) podobných oprávnění (výhod), jaké má zaměstnanec v pracovním poměru.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že žalobce, který v době od 22.3.2002 do 3.6.2013 vykonával funkci jednatele žalované, uzavřel se žalovanou dne 1.1.2009 pracovní smlouvu, podle níž měl být u žalované zaměstnán v pracovním poměru od 1.1.2009 na dobu neurčitou, a která upravovala pracovní a mzdové podmínky pro výkon sjednané práce. Podle přílohy č. 1 k pracovní smlouvě byly druh a náplň práce žalobce specifikovány těmito činnostmi: „výrobní ředitel, pomocná evidence, činnosti s prac. zařazením související např. kontrola jednotlivých pracovišť, kontrola zajišťování zakázek apod., práce spojené s řádným chodem nemovitostí a výrobních strojů, další činnosti podle pokynů osoby nadřízené, další činnosti podle pracovních postupů osoby nadřízené“. Dopisem ze dne 12.10.2011 žalovaná sdělila žalobci, že je uvedená pracovní smlouva „od počátku neplatná, a tudíž žalovaná konstatuje, že mezi žalobcem a žalovanou neexistuje a nikdy neexistoval žádný pracovněprávní vztah. Žalobce, kterému od 23.1.2012 není umožněn vstup na pracoviště, s tímto stanoviskem žalované nesouhlasí a domáhá se určení, že

pracovněprávní vztah založený mezi žalobcem a žalovanou na základě pracovní smlouvy ze dne 1.1.2009 trvá.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud právní otázku, zda na základě pracovní smlouvy ze dne 1.1.2009 vznikl mezi žalovanou a žalobcem platně pracovní vztah.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že uvedená pracovní smlouva byla uzavřena dne 1.1.2009 - podle zákona č. 262/2006 Sb., ZP, ve znění účinném do 13.9.2009, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 320/2009 Sb., ZP a podle zákona č. 513/1991 Sb., ObchZ, ve znění pozdějších předpisů, ve znění účinném do 19.7.2009, tedy přede dnem, kdy nabyly účinnosti zákon č. 215/2009 Sb. a č. 217/2009 Sb.,ObchZ .

Při řešení „souběhu“ výkonu funkce člena kolektivního statutárního orgánu a výkonu funkce tzv. odborného ředitele v pracovněprávním vztahu zaujal dovolací soud již v minulosti stanovisko, že je přípustný, ovšem za situace, kdy náplní práce je věcně vymezená organizační a řídící činnost na určitém úseku společnosti, vykonávaná za přímé podřízenosti jinému vedoucímu zaměstnanci (např. generálnímu řediteli). O takový případ se však v posuzované věci nejedná. Žalobce byl na výrobním úseku podniku žalované sám nejvyšším vedoucím zaměstnancem, aniž by spadal do přímé řídící působnosti jakéhokoliv jiného nadřízeného zaměstnance neboli – řečeno jinak – žalobce nevykonával práci za přímé podřízenosti jinému vedoucímu zaměstnanci.
Za tohoto stavu tedy nebyl uzavřením pracovní smlouvy na pozici „výrobního ředitele“ u žalované platně založen pracovní poměr a pracovní smlouva uzavřená dne 1.1.2009 mezi žalovanou a žalobcem na výkon tohoto vedoucího pracovního místa je proto neplatná.

Opačný závěr nelze dovozovat ani ze závěrů, které k otázce přípustnosti tzv. „souběhu funkcí“ (tedy, zda člen statutárního orgánu může vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu) vyslovil Ústavní soud v nálezu ze dne 13.9.2016 sp. zn. I. ÚS 190/15, ze kterého vycházel odvolací soud v projednávané věci.

Dovolací soud při posuzování otázky, zda člen statutárního orgánu může v pracovněprávním vztahu vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, nadále ve své argumentaci vychází z toho, že – jak vyplývá z výše citovaných ustanovení § 13 odst. 1, § 133 odst. 1 a 2, § 134 a § 135 ObchZ – statutární orgán je hlavním řídícím, výkonným a jednatelským orgánem právnické osoby. Z tohoto jeho postavení vyplývá

zejména, že je to právě statutární orgán, který stojí na vrcholu pyramidy (hierarchie) právnické osoby a jejích orgánů. Jeho činnost spočívá jednak v tom, že činí vůči jiným osobám právní úkony společnosti (tedy zastupuje a jedná jménem společnosti navenek), jednak provádí dovnitř společnosti rozhodování, řízení a obchodní vedení společnosti. Z tohoto svého postavení je oprávněn ke všem jednáním jménem právnické osoby. V poměrech právnické osoby tak není jiného orgánu, který by byl statutárnímu orgánu „nadřízen" a byl tak oprávněn dávat statutárnímu orgánu pokyny týkající se jednání právnické osoby navenek i interně. Na tom nic nemění skutečnost, že toto všeobjímající oprávnění statutárního orgánu může být rozmělněno tím, že stanovy, případně rozhodnutí samotného statutárního orgánu přenese některá oprávnění na další orgány právnické osoby nebo konkrétní fyzické osoby.

Z ustanovení ZP vyplývá, že má-li být vztah mezi dvěma subjekty považován za pracovněprávní, musí se jednat o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je práce, která je vykonávána ve vztahu „nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance", výlučně osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Jedině jsou-li splněny všechny tyto předpoklady, jedná se o pracovněprávní vztah, na který se vztahuje režim zákoníku práce. Z postavení statutárního orgánu je zřejmé, že při výkonu své funkce nenaplňuje (nemůže naplňovat) znaky, jimiž zákoník práce charakterizuje vztahy pracovněprávní. Není nikoho, kdo by mu byl nadřízen a mohl mu dávat pokyny k výkonu jeho činnosti. Již z toho je zřejmé, že činnost statutárního orgánu obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nemůže vykonávat v pracovním poměru.

Nelze ani upravit vzájemná práva a povinnosti členu statutárního orgánu a obchodní společnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro kterou si zvolí režim zákoníku práce. Tedy že by se jinak obchodněprávní vztah mezi statutárním orgánem a společností stal vztahem pracovněprávním jen „na základě vůle stran", i když v něm nejde o výkon závislé práce. Prvotním předpokladem uvedené úvahy je skutečnost, že je zde shodná vůle stran své vzájemné vztahy určitým způsobem upravit. Jde tedy o to, zda se jedná o vůli dvou stran právního vztahu, stojí-li na straně jedné jako zástupce zaměstnavatele statutární orgán (případně jeho člen, jde-li o kolektivní orgán) a na straně druhé jako zaměstnanec rovněž statutární orgán

(případně jeho člen, jde-li o kolektivní orgán). Zaměstnavatele sice může v konkrétním případě při uzavření smlouvy se členem statutárního orgánu zastupovat jiná osoba než statutární orgán, který se má stát zaměstnancem, ale nemůže být pochybností o tom, že tu nejsou dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale že ve skutečnosti jde o předem dané právní jednání „ve shodě“, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že chtějí sjednat dohodu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.) a nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému přijetí nabídky, neboť i v takovém případě základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy byla odlišná.

Uvedené samozřejmě neznamená, že by strany smlouvy o výkonu funkce (nebo jiné smlouvy sjednané mezi společností a statutárním orgánem) si nemohly dohodnout taková ujednání, na základě kterých by se statutárnímu orgánu dostalo při výkonu jeho činnosti pro společnost (obchodního vedení) podobných oprávnění (výhod), jaké má zaměstnanec v pracovním poměru, ledaže by to zákon (o obchodních korporacích nebo jiný) zakazoval; tímto způsobem je možné sjednat, že statutárnímu orgánu (členu statutárního orgánu) náleží dovolená, náhrady při překážkách v práci, odškodnění při poškození na zdraví apod. Takovou smlouvou se ovšem nemůže založit pracovněprávní vztah, který by se řídil zákoníkem práce, a sjednaných plnění se strany mohou domáhat jen na základě jejich smlouvy.

Závěry jsou překonány rozsudkem Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017.

[20] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

Jedná se o přelomové rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci souběhu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace a zaměstnance v pracovním poměru. Praktickým důsledkem (a změnou oproti dosavadnímu názoru Nejvyššího soudu) je, že pracovní smlouva či jiná pracovněprávní dohoda mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobou na činnosti spadající do kompetence statutárního orgánu nebudou z toho důvodu neplatné, ale mohou být považovány za smlouvu o výkonu funkce. Výkon funkce statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce a podřízení smlouvy režimu zákoníku práce nečiní ze vztahu statutárního orgánu a obchodní korporace vztah pracovněprávní. Statutární orgán tedy nemůže být

považován za zaměstnance, vztah statutárního orgánu a obchodní korporace tak zůstává i nadále vztahem obchodněprávním.

Z hlediska skutkového stavu bylo zjištěno, že žalovaný byl v době od 3. 7. 2003 do 26. 11. 2010 předsedou představenstva společnosti. Společnost jednající místopředsedou představenstva jmenovala žalovaného ke dni 3. 7. 2003 do funkce generálního ředitele. Dne 30. 12. 2008 uzavřeli společnost jako zaměstnavatel jednající místopředsedou představenstva a žalovaný jako zaměstnanec smlouvu o individuálních pracovních a platových podmínkách na pozici generálního ředitele (manažerská smlouva). Náplní práce generálního ředitele byly tytéž činnosti, které spadaly do působnosti představenstva (zejména obchodní vedení společnosti). Za dobu od 1. 10. 2009 do 31. 12. 2010 zaplatila společnost žalovanému na základě manažerské smlouvy na mzdě a dalších odměnách celkem 2 374 157 Kč. Žalovanému byl v souladu s rozhodnutím valné hromady vyplacen v roce 2010 podíl na zisku za předchozí účetní období ve výši 120 000 Kč. Původní žalobce (jako insolvenční správce společnosti) se žalobou ze dne 26. 10. 2011 domáhal na žalovaném vrácení částky 2 374 157 Kč vyplacené na základě manažerské smlouvy v období od 1. 10. 2009 do 31. 12. 2010 maje za to, že manažerská smlouva je pro rozpor se zákonem neplatná.

Jelikož manažerská smlouva byla uzavřena dne 30. 12. 2008 a žalobkyně se domáhá vrácení plnění poskytnutého podle této smlouvy za dobu od 1. 10. 2009 do 31. 12. 2010, je pro další úvahy Nejvyššího soudu rozhodný obchodní zákoník ve znění účinném do 31. 12. 2011 (tedy ve znění před účinností zákona č. 351/2011 Sb., jímž bylo do ObchZ včleněno ustanovení § 66d[40]). Z ustanovení § 66 obch. zák. vyplývá, 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.

---

[40] Podle § 66 obch. zák. vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo písemně všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně (odstavec druhý). Jakékoliv plnění společnosti ve prospěch osoby, jež je orgánem společnosti nebo jeho členem, na které neplyne právo z právního předpisu nebo z vnitřního předpisu, lze poskytnout pouze se souhlasem valné hromady, nebo je-li přiznáno ve smlouvě o výkonu funkce. Společnost plnění neposkytne, jestliže výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti, anebo při zaviněném porušení právní povinnosti v souvislosti s výkonem funkce.

Nejvyšší soud vzal také v úvahu závěry Nálezu Ústavní soud I. ÚS 190/15, kdy argumenty zavedené rozhodovací praxe neodůvodňují závěr o neplatnosti pracovní smlouvy uzavřené mezi obchodní korporací a členem jejího statutárního orgánu na výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu.

Jelikož však výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 ZP, takové ujednání neučiní ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní. Ani tehdy, podřídí-li se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 ZP) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 ZP). Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem a dále v důsledku smluvního ujednání těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.

Popsané závěry platí obdobně i v případě, že člen statutárního orgánu a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce (v níž se neodchýlí od režimu nastaveného § 66 odst. 2 ObchZ) i souběžnou manažerskou smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim zákoníku práce. V takovém případě je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu. Manažerská smlouva není neplatná jen proto, že ji její strany podřídily režimu zákoníku práce, avšak je na ni třeba klást stejné požadavky (co do formy, obsahu i potřeby jejího schválení příslušným orgánem obchodní korporace), jako na samotnou smlouvu o výkonu funkce.

Ujednáním obsaženým ve smlouvě o výkonu funkce (či v souběžně uzavírané manažerské smlouvě) o tom, že se vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací (jde-li o výkon funkce člena statutárního orgánu) řídí zákoníkem práce, se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku upravujících 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. Je tomu tak

proto, že uvedená pravidla je třeba s ohledem na jejich povahu (smysl a účel) nutné považovat zásadně za kogentní. Zánik funkce se zásadně řídí ustanoveními obchodního zákoníku, bez ohledu na režim smlouvy o výkonu funkce (či souběžně uzavírané manažerské smlouvy). Přestane-li např. splňovat některý z předpokladů výkonu funkce, jeho funkce mu zanikne v souladu s § 194 odst. 7 větou třetí ObchZ i v případě, že se smlouva o výkonu funkce či manažerská smlouva řídí zákoníkem práce. Rovněž není v důsledku podřízení se režimu zákoníku práce omezena povinnost statutárního orgánu k náhradě jím způsobené škody, omezení čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku v souladu se zákoníkem práce se tedy neuplatní.

Soud uzavřel, že manažerská smlouva není neplatná.

[21] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016

Závěry rozsudku Nejvyššího soudu 31 Cdo 4831/2017 o podřízení smlouvy režimu ZP ve vztahu statutárního orgánu a obchodní korporace je možno aplikovat i v poměrech právní úpravy od 1.1.2014.

Je nutno zdůraznit, že pravidla obsažená v ZP neregulují vztah mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobou jakožto pravidla zákonná, ale jakožto pravidla smluvní.

Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí naznačuje, že součástí volby režimu ZP pro vztah mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobou jsou též i ustanovení zákoníku práce o možnosti odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance, resp. možnosti, aby se zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal (§ 73 a 73a ZP). Takovým odvoláním, resp. rezignací v režimu ZP však pracovní poměr nekončí, ale teprve pokud zaměstnanec nepřijme nabídku jiného vhodného pracovního místa od zaměstnavatele nebo takové vhodné místo zaměstnavatel nemá, může být pracovní poměr se zaměstnancem ukončen pro nadbytečnost. Nejvyšší soud v daném rozhodnutí naznačuje, že toto pravidlo by se mohlo použít i v případě odvolání člena statutárního orgánu z jeho funkce. Výkon funkce by sice zanikl, nicméně vztah s právnickou osobou by tím nekončil. Vznikla by povinnost právnické osoby nabídnout odvolanému členu statutárního orgánu jinou práci, a člen statutárního orgánu by pak mohl pokračovat v novém angažmá (zpravidla v pracovním poměru), jinak by skončil až způsobem sjednaným prostřednictvím odkazu na § 73s odst. 2 a 3 ZP.

[22] Nález Ústavního soudu ze dne 21.8.2018, sp. zn. III. ÚS 669/17

Předmětem sporu před obecnými soudy tak byla otázka platnosti manažerské smlouvy, kterou tyto soudy vyhodnotily jako neplatnou. Svůj závěr odůvodnily tím, že náplň práce generálního ředitele a předsedy představenstva se kryje a nemohl být založen vztah nadřízenosti a podřízenosti, což je základní znak pracovněprávního vztahu. Z tohoto důvodu se stěžovatel obrátil k Ústavnímu soudu, který jeho stížnosti vyhověl.

Své rozhodnutí pak Ústavní soud odůvodňuje tím, že osoba, která vykonává funkci statutárního orgánu, může uzavřít pracovněprávní smlouvu se společností, ve které funkci statutárního orgánu vykonává. Stejně tak Ústavní soud uvádí názor, že lze uzavřít smlouvu s volbou režimu zákoníku práce i pro smluvní vztahy vznikající mezi obchodní korporací a jejím statutárním orgánem (či členem tohoto orgánu) v souvislosti s výkonem jeho činností, ačkoliv toto není v právních předpisech zakotveno. Dle Ústavního soudu je pak možné uzavřít manažerskou smlouvu mezi statutárním orgánem a obchodní společností, pokud nedochází ke střetu zájmů.

[23] Usnesení Ústavního soudu ze dne 21.5.2019, sp. zn. I. ÚS 1631/18

Ústavní soud se vyjádřil k ústavní stížnosti stěžovatele, který rozporoval výše uvedený a popsaný rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2831/2015, na základě kterého, a vázány tímto závěrem, soud prvního stupně i odvolací soud rozhodli ve shodě s rozsudkem Nejvyššího soudu.

Právní závěry Nejvyššího soudu, městského soudu i obvodního soudu považuje Ústavní soud pro daný případ za přijatelné; odůvodnění obecných soudů lze proto označit v podstatných aspektech za vyhovující požadavku předložení přesvědčivých argumentů, vyžadovaných ve shora citovaném nálezu. Takové rozhodnutí není možno považovat ani za arbitrární či neočekávané, jelikož vyplývalo z podstatných okolností zkoumané věci.

[24] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.9.2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, co se stane s pracovním poměrem zaměstnance v případě, že se zaměstnanec stane statutárním orgánem společnosti.

V posuzované věci byl žalobce zaměstnán u žalované (dále jen „společnost“) od 1. 1. 2012 jako obchodní ředitel, přičemž odpovídal jako obchodní ředitel výkonnému řediteli a za výkon práce mu příslušela měsíční mzda. Žalobce se stal 22. 10. 2012 členem dozorčí rady společnosti a jeho členství v dozorčí radě zaniklo 17. 12. 2013, kdy se stal členem představenstva společnosti. Podle smlouvy o výkonu funkce

datované 18. 12. 2013, kterou žalobce uzavřel se společností, byl výkon funkce člena představenstva bezplatný. Podle evidenčního listu důchodového pojištění za rok 2013 bylo období od 18. 12. do 31. 12. 2013 vykazováno jako doba, po kterou žalobce pobíral odměnu za vykonávání činnosti člena představenstva. Žalobce byl z funkce člena představenstva odvolán dne 21. 11. 2014. Následně byl žalobce ze strany společnosti dne 3. 2. 2015 odvolán z pracovního místa obchodního ředitele a 5. 2. 2015 mu byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Za období od 22. 11. 2014 do 30. 11. 2014 nebyla žalobci vyplacena mzda. Žalobce se na společnosti domáhal zaplacení 20 502 Kč s příslušenstvím jako pohledávky na náhradu mzdy za období od 22. 11. 2014 do 30. 11. 2014.

Napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky zániku pracovního poměru konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla v režimu právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 vyřešena[41]. V režimu § 66d obch. zák. (stejně jako před začleněním tohoto ustanovení do obchodního zákoníku, resp. stejně jako v režimu právní úpravy účinné od 1. 1. 2014) stranám nic nebránilo, aby se dohodly, že původní pracovní poměr zaměstnance, který zanikl jmenováním zaměstnance do funkce statutárního orgánu (nebo jeho člena), se obnoví po zániku této funkce. Jinými slovy, aby strany uzavřely novou pracovní smlouvu, jež založí pracovní poměr totožný s tím, který zanikl vznikem funkce statutárního orgánu (nebo jeho člena) režimu § 66d obch. zák. (stejně jako před začleněním tohoto ustanovení do obchodního zákoníku, resp. stejně jako v režimu právní úpravy účinné od 1. 1. 2014) stranám nic nebránilo, aby se dohodly, že původní pracovní poměr zaměstnance, který zanikl jmenováním zaměstnance do funkce statutárního orgánu (nebo jeho člena), se obnoví po zániku této funkce. Jinými slovy, aby strany uzavřely novou pracovní smlouvu, jež založí pracovní poměr totožný s tím, který zanikl vznikem funkce statutárního orgánu (nebo jeho člena).

Na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, resp. od 1. 1. 2014 však ustanovení § 66d obch. zák. umožňovalo, aby se strany dohodly, že statutární orgán (nebo jeho člen) bude vykonávat obchodní vedení v pracovním poměru (viz výše), tedy i dohodu, podle níž zůstane dosavadní pracovní vztah nově zvoleného statutárního

---

[41] Podle § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku (dále jen obch. zák.), ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.

orgánu (nebo jeho člena) zachován s tím, že odměnu za výkon funkce musí schválit valná hromada společnosti.

Promítnuto do poměrů projednávané věci to znamená, že vyšel-li odvolací soud (stejně jako soud prvního stupně) z toho, že ke konkludentnímu zániku pracovního poměru žalobce nedošlo (resp. nemohlo dojít) aniž se zabýval tím, jaká byla vůle stran ohledně dalšího trvání pracovního poměru žalobce, je jeho posouzení této právní otázky neúplné, a tudíž nesprávné.

[25] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20.2.2020, sp. zn. 1 Ads 97/2019-50

Nejvyšší správní soud řešil problematiku uzavírání pracovních smluv za zaměstnavatele se stejnou osobou jako zaměstnancem.

Nejvyšší správní soud dovodil, že ze znění § 437 odst. 2 OZ vyplývá, že střet zájmů nenastupuje automaticky. Střet zájmů je zde předpokládán jako vyvratitelná domněnka, což znamená, že je možné předložit důkazní prostředky k prokázání opaku. Principiálně je nutno zkoumat střet zájmů na základě skutkových okolností případu, například okolností uzavírání smlouvy, typu činnosti, která má být pro právnickou osobu zaměstnancem vykonávána atd. Odpovědnost za prokázání, že střet zájmů ve věci nenastal, přitom leží na stěžovateli, neboť nebude-li mít správní orgán dostatek podkladů pro konstatování, že ve věci se nejedná o střet zájmů, v souladu se zněním § 437 odst. 2 OZ bude pracovat s domněnkou, že střet zájmů ve věci existuje.

[26] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.3.2020, sp. zn. 27 Cdo 4482/2018

Nejvyšší soud při rozhodování o dovolání v případě, kdy měl člen představenstva družstva zároveň sjednanou pracovní smlouvu na pozici manažer pro komunikaci s veřejností (náplň práce: administrace, vyhledávání listin pro podání žalob, příprava podkladů pro podání žalob, správa počítačové sítě atp.) stanovil pravidlo, kdy lze ještě připustit souběh funkce člena statutárního orgánu, resp. statutárního orgánu s pracovním poměrem a kdy už nikoliv. Dle Nejvyššího soudu činnost vykonávaná dle pracovní smlouvy nesmí úzce souviset s řídící činností statutárního orgánu společnosti. Administrativní úkony, jež měl v posuzovaném případě člen představenstva na základě pracovní smlouvy vykonávat, nelze bez větších obtíží oddělit od vlastní řídící činnosti. Představenstvo může (s péčí řádného hospodáře) administrativní úkony zajistit např. prostřednictvím zaměstnanců, nicméně

nepřichází v úvahu, aby na tyto činnosti „najalo samo sebe“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006).

Naopak výjimka je nejvyšším soudem připuštěna za situace, kdy by zmiňovaná správa počítačové sítě byla činností vyžadující odborné znalosti a dovednosti. Stejně jako může být například jednatel společnosti s ručením omezeným, jejímž předmětem podnikání je provoz řeznictví, zaměstnán v této společnosti jako řezník (neboť jde o odbornou činnost, vyžadující specifické znalosti a dovednosti a nesouvisející s náplní funkce jednatele), může být člen statutárního orgánu družstva zaměstnán na pozici „správce počítačové sítě“, bude-li jako druh práce sjednána činnost vyžadující odborné znalosti a dovednosti z oblasti informačních technologií. V posuzovaném případě však člen představenstva takovouto činnost nevykonával, neboť byl schopen pouze základních uživatelských úkonů spojených s užíváním počítačové techniky.

[27] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.10.2022, sp. zn. 31 Cdo 1640/2022

Soud posuzoval jednání učiněné zákonným zástupcem jednajícím ve střetu zájmu a došel k závěru, že výklad, podle kterého je právní jednání učiněné zákonným zástupcem jednajícím ve střetu zájmů absolutně neplatné, odporuje znění § 437 odst. 2 OZ, jež dává obranu proti jednání zástupce ve střetu zájmů výslovně do rukou zastoupeného, bez ohledu na povahu zastoupení. Jedná-li zástupce, jehož zájmy jsou ve střetu se zájmy zastoupeného, je tímto jednáním zastoupený vázán vždy, byla-li třetí osoba (s níž zástupce jednal) v dobré víře, že mezi zájmy zástupce a zájmy zastoupeného není rozpor, popř. že existující rozpor neomezuje zástupčí oprávnění zástupce. Není-li třetí osoba v dobré víře, není zastoupený jednáním zástupce vázán. Může je však v souladu s § 440 OZ dodatečně schválit. Zástupce má vůči zastoupenému informační povinnost o jednání ve střetu zájmu. Nedostatku zástupčího oprávnění zástupce způsobeného nedovoleným střetem zájmů se zastoupený dovolá tím, že právní jednání bez zbytečného odkladu dodatečně neschválí.

4 Vyhodnocení právního vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní společností při souběhu

Jak bylo již výše uvedeno, vztah mezi statutárním orgánem a společností není ze zákona vztahem pracovněprávním[42]. V praxi se však běžně vyskytuje jev, kdy

[42] BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7., dopl. a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s 144,145

jednatel společnosti nebo člen představenstva (statutární orgán) zastávají zároveň funkci vedoucího zaměstnance např. finančního, generálního či obchodního ředitele/ředitelku společnosti. V mnohých případech je funkce vedoucího zaměstnance (cizím slovem manažera) ošetřena pracovněprávním vztahem. Dochází k souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru. Vedoucí zaměstnanci (manažeři) přitom mnohdy zastávají řídící funkce v konkrétních společnostech na základě pracovněprávního vztahu před jejich jmenováním do statutárního orgánu, přičemž se tato řídící funkce dál řídí pracovní smlouvou. Tato pracovní smlouva byla v závislosti na vývoji legislativy a judikatury zneplatňována, a důsledkem byl především požadavek na navrácení části mzdy nebo vrácení zaplaceného plnění z nemocenského pojištění[43] nebo naopak úhradu ušlé mzdy. Docházelo k tomu především v případě kolize mezi členem statutárního orgánu a společníky a následném odvolání, nebo v případě insolvence. Soudy v případě neplatnosti smluv řešili otázku bezdůvodného obohacení jak obchodní společnosti[44], tak člena statutárního orgánu[45].

Obecně lze konstatovat, že od roku 1992, kdy Vrchní soud v Praze poprvé dovodil zákaz souběhu[46] pracovního poměru člena statutárního orgánu, pokud jeho náplň práce je obchodním vedením společnosti, byl souběh funkcí až do 1. 1. 2012 vyloučen. Soudy v tomto období rozhodovali v souladu s výše uvedeným judikátem. Hlavní problém spočíval v určení činností, které jsou či nejsou součástí obchodního vedení. Kritériem pro posouzení zákonnosti souběhu pracovní smlouvy s výkonem funkce statutárního orgánu byla míra shody povinností plynoucích z pracovní smlouvy a činnosti statutárního orgánu. Avšak mnohdy byly judikovány jako činnosti spadající do obchodního vedení i činnosti, které zdánlivě nespadají do obchodního vedení (administrativní[47] a odborné[48] činnosti), a bylo rozhodnuto o neplatnosti pracovních smluv. V roce 2015 se Nejvyšší soud odchýlil od zaběhlého posuzování zákonnosti souběhu, když rozhodoval o platnosti manažerské smlouvy z let 2007-2008[49].

---

[43] Rozsudek NSS ze dne 9.12. 2010, č.j. 3 Ads 119/2010-58
[44] Rozsudek NS ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003
[45] Rozsudek NS ze dne 26. října 2010, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010
[46] Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/1992. Jedná se o první přelomový judikát na téma souběhu.
[47] Rozsudek NS ze dne 20.1.2016, 21 Cdo 2831/2015
[48] Rozsudek NS ze dne 30.7.2008, 29 Odo 1262/2006
[49] Rozsudek NS ze dne 24.2.2015, 21 Cdo 496/2014

Tolerance Nejvyššího soudu k souběhu funkcí místopředsedy představenstva a obchodního ředitele je v tomto případě založena na tom, že funkce obchodního ředitele byla v organizační struktuře společnosti podřízena funkci generálního ředitele, kterou vykonávala třetí, od členů představenstva odlišná osoba. V existenci tohoto vztahu pracovní subordinace mezi členem představenstva vykonávajícím současně pracovní pozici obchodního ředitele na jedné a generálním ředitelem na straně druhé dovodil Nejvyšší soud svoje kladné stanovisko k souběhu funkcí, jež by bez tohoto subordinačního vztahu dáno nebylo. V roce 2012 se situace ohledně nejasnosti možného souběhu stabilizovala, neboť do tehdejšího ObchZ (zákon č. 513/1991 Sb.) bylo novelou včleněno ustanovení § 66d – tzv. pověření obchodním vedením. Statutární orgán mohl nově zcela nebo zčásti pověřit jiného obchodním vedením společnosti, přičemž tyto činnosti mohly být vykonávány v pracovněprávním vztahu zaměstnancem společnosti, který mohl být zároveň členem statutárního orgánu. Došlo tedy k rozvolnění úpravy, jelikož agenda obchodního vedení mohla být statutárním orgánem přenesena na jinou osobu.

Po rekodifikaci obchodního práva v roce 2014 byla ovšem možnost pověření obchodním vedením z nového znění zákona o obchodních korporacích vypuštěna. Problematika možnosti souběhu se tak znovu stala velmi aktuální, přičemž judikatura vydaná před novelou v roce 2012 se stala opět relevantní. Základ aktuálnímu stavu položil Ústavní soud ČR, který se postavil zcela „proti proudu" dosavadní rozhodovací praxe, a který v usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/2015 konstatoval, že „vzhledem k absenci výslovného zákazu souběhu je dle Ústavního soudu jediný možný a ústavně konformní výklad opírající se o princip pacta sunt servanda (smlouvy se musí dodržovat), přičemž jakýkoli jiný výklad je v rozporu se zásadou legální licence, autonomie vůle a smluvní svobody, jakožto vůdčími principy soukromého práva". Ústavní soud navíc zdůraznil, že zákaz souběhu funkcí nikdy zákon výslovně nestanovil, nýbrž tento dovodily až obecné soudy.

Uvedený názor Ústavního soudu, který se postavil proti dosavadní ustálené judikatuře, reflektuje rovněž naprosto zásadní rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, kterým bylo překonáno velké množství soudních rozhodnutí v této oblasti, včetně některých výše uvedených a byl položen základ aktuálního platného stavu. Tento judikát stanovuje, že člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace si pro svůj vztah mohou ujednat režim zákoníku práce, který ovšem nesmí odporovat úpravě výkonu funkce člena statutárního orgánu.

Takové ujednání však nečiní jejich vztah pracovněprávním, a tak nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí ZOK.

Dle aktuální judikatury by souběžná pracovní smlouva měla být posuzována jako dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, a nadále by tedy neměla být neplatnou. Nedojde tedy k založení pracovního poměru a vztah bude nadále podléhat právní úpravě výkonu funkce. Problematická však zůstává nepřehlednost platnosti těch ustanovení zákoníku práce, které nejsou v souladu s výkonem funkce člena statutárního orgánu a souvisejících ustanoveních zákona o obchodních korporacích. Například zodpovědnost členů statutárního orgánu je v ZOK a OZ upravena kogentně a přísněji (povinnost postupovat s péčí řádného hospodáře) než v zákoníku práce a případná ujednání odporující této úpravě by byla neplatná[50]. V opačném případě by souběžné uzavření pracovní smlouvy bylo jednoduchou cestou, jak obejít zákon a omezit zodpovědnost členů orgánů. Stejně tak se na člena statutárního orgánu nemohou vztahovat ustanovení zákoníku práce, která by ho chránila před okamžitým odvoláním bez výpovědní lhůty. V mnoha jiných ohledech, jako je nárok na dovolenou nebo na odškodnění v případě pracovních úrazů, však již členům orgánů nic nebrání požívat stejných výhod jako zaměstnanci.

Členům statutárních orgánu v souběhu s pracovní smlouvou z uzavřené pracovní smlouvy zcela jasně nevyplývají jejich práva a povinnosti a mnohdy se mylně domnívají, že pojímají ochranu dle zákoníku práce, která se však na ně zcela nevztahuje. Řešením je potom smlouva o výkonu funkce, která bude obsahovat veškerou možnou ochranu dle zákoníku práce, tak aby byla zcela v souladu se zákonem o obchodních korporacích. Návrh takové smlouvy je zpracován v následující kapitole.

Dalším důvodem neplatnosti pracovních smluv při souběhu funkce člena statutárního orgánu byl střet zájmů smluvních stran. Právní jednání směřující ke vzniku a zániku pracovního poměru, které učinil jménem zaměstnavatele člen statutárního orgánu, jejichž druhým účastníkem je tatáž osoba jako zaměstnanec, byly neplatné[51]. Absolutní neplatnost takového jednání byla překonána rozhodnutím Nejvyššího soudu

---

[50] GORČÍK, Jiří. Některé odlišnosti mezi pracovněprávním vztahem a smlouvou o výkonu funkce statutárního orgánu [online]. pravniprostor.cz, 29. 4. 2021 [cit. 4. března 2023]. Dostupné z: https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nejdulezitejsi-zmeny-chystane-velke-novely-zakoniku-prace, bod 2 písm. b)

[51] Rozsudek NS ze dne 4.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004

31 Cdo 1640/2022. V důsledku jednání zástupce v (nedovoleném) střetu zájmů zastoupený není (v případě nedostatku dobré víry třetí osoby v zástupčím oprávnění zástupce) jednáním zástupce vázán. Je ponecháno na aktivitě zastoupeného, zda se vznesením námitky relativní neplatnosti závazků plynoucích z právního jednání učiněného neoprávněným zástupcem zprostí. V jednočlenné společnosti může být uzavřena smlouva mezi jediným společníkem, který zastupuje společnost a tímto společníkem[52]. Smlouva však vyžaduje písemnou formu s úředně ověřenými podpisy.

Problematickou otázkou například zůstává, co se stane při souběhu s pracovním poměrem, který byl uzavřen před zvolením do funkce statutárního orgánu. Této otázce se věnoval Nejvyšší soud a dovodil[53], že v takovém případě dochází k uzavření konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru. V případě, kdy pracovní poměr předchází zvolení do funkce statutárního orgánu je nutné vyřešit další „osud“ pracovního poměru nejlépe dodatkem ke smlouvě o výkonu funkce.

5 Návrh právního vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní společností

5.1 Odlišnosti v oblasti odvodů a náhrad sociálního a zdravotního zabezpečení

Nemocenské pojištění vzniká členům statutárních orgánů obchodních společností při splnění předepsaných podmínek přímo ze zákona o nemocenském pojištění[54]. Dle ustanovení § 6 je člen statutárního orgánu účasten na nemocenském pojištění vykonává-li práci na území ČR, popř. vykonává-li práci v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, jestliže není v tomto cizím státě povinen k účasti na důchodovém pojištění a jestliže má trvalý pobyt v některém členském státu EU a pokud zároveň činí jeho rozhodný příjem z této činnosti alespoň 4 000,- Kč měsíčně. Jestliže by člen statutárního orgánu nesplňoval výše uvedené podmínky, není ze zákona účasten na nemocenském pojištění. Člen statutárního orgánu se však i v takovém případě může k účasti na nemocenském pojištění přihlásit dobrovolně. Výplata nemocenské dávky Z hlediska nemocenského pojištění představuje zásadní rozdíl mezi postavením člena statutárního orgánu společnosti a zaměstnance úprava výplaty nemocenské dávky. Zatímco zaměstnanci náleží v

[52] § 13 ZOK
[53] Rozsudek NS ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012
[54] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

případě dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy od zaměstnavatele od 1. do 14 dne dočasné pracovní neschopnosti a od 15. dne pracovní neschopnosti mu náleží náhrada od státu, má člen statutárního orgánu právo na náhradu mzdy nebo platu pouze od 15. dne pracovní neschopnosti. Člen statutárního orgánu tak nemá přímo ze zákona právo na náhradu mzdy v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti. Toto omezení výplaty sociálních dávek pro členy statutárního orgánu lze však vyloučit ujednáním ve smlouvě o výkonu funkce.

Účast na sociálním pojištění členů statutárního orgánu je založena automaticky ze zákona o pojistném na sociální zabezpečení[55]. § 3 bod 14 stanoví, že se členové statutárních orgánů považují pro účely tohoto zákona za zaměstnance.

5.2 Porovnání souladu ustanovení zákoníku práce se zákonem o obchodních korporacích

Nezanedbatelná část právní úpravy ZP může být v rozporu s případnou smlouvou o výkonu funkce, která v sobě obsahuje kogentní úpravu ZOK. Proto je podstatné vydefinovat, které konkrétní instituty a ustanovení zákoníku práce lze podřídit smlouvě o výkonu funkce a aplikovat na vztah mezi statutárním orgánem a společností.

Právo valné hromady odvolat člena statutárního orgánu kdykoliv z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu je kogentní úpravou ZOK[56], kterou nelze smluvně měnit. Z tohoto důvodu nelze aplikovat ustanovení ZP o skončení pracovního poměru.

V oblasti pracovní nelze použít ustanovení hovořící o jednostranném rozvrhování pracovní doby ze strany společnosti. Aplikace takového ustanovení by byla v rozporu s nezávislostí funkce statutárního orgánu a nemožností mu udílet pokyny k výkonu jeho funkce. Na druhou stranu lze sjednat, že člen statutárního orgánu bude svoji funkci obvykle vykonávat v určité době. Toto vydefinování rozsahu pracovní doby je podstatné pro výpočet náhrad mzdy. Nutno však v této souvislost připomenout, že se stanovení rozsahu pracovní doby dostává do konfliktu s povinností statutárního orgánu jednat s péčí řádného hospodáře. Bude-li situace ve společnosti vyžadovat osobní zapojení člena statutárního orgánu i mimo tuto obvyklou pracovní

[55] Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
[56] § 421 odst. 1 písm. e) ZOK

dobu a nad její rámec, bude samozřejmě nucen svou činnost vykonávat ve větším rozsahu.

Člen statutárního orgánu bude mít nárok na nepřetržitý odpočinek a přestávky v práci ve stejném rozsahu jako zaměstnanci. Toto ovšem platí opět s výhradou situací, kdy by se takové ujednání dostalo do konfliktu s povinností statutárního orgánu jednat s péčí řádného hospodáře.

Z povahy věci nebude možné aplikovat ustanovení o práci přesčas, v noci a pracovní pohotovosti. V jistém smyslu lze totiž říci, že člen statutárního orgánu drží pohotovost de facto nepřetržitě. Kdykoliv dojde k situaci, kdy bude vyžadováno osobní zapojení statutárního orgánu (např. k odvrácení škody hrozící společnosti), je člen statutárního orgánu povinen tak učinit.

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinností zaměstnavatele a pro člena statutárního orgánu lze aplikovat ustanovení zákoníku práce v této oblasti. Člen statutárního orgánu bude mít stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci.

Odměňování zaměstnanců dle zákoníku práce nebude možné aplikovat. Přednost bude mít totiž vždy ustanovení zákona o obchodních korporacích, dle kterého musí být odměna statutárního orgánu sjednaná ve smlouvě o výkonu funkce.

Poskytnutí cestovních náhrad je pro členy statutárních orgánů velmi důležité, jelikož z povahy obchodního vedení konají velmi často služební cesty, což s sebou nese nemalé náklady. Poskytnutí cestovních náhrad podle ustanovení zákoníku práce není v kolizi s ustanoveními zákona o obchodních korporacích a lze je plně aplikovat. Totéž platí pro další benefity a náhrady jako stravování zaměstnanců, náhrada za opotřebení vlastního nářadí a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody.

Nemoc či úraz obecně nezbavují člena statutárního orgánu jeho povinností a nelimitují jeho odpovědnost. Dočasnou indispozici bude zpravidla možné vyřešit výkonem funkce na dálku (např. z domova) či delegováním určitých povinností na třetí osoby (zástupce, podřízené zaměstnance korporace).

V případě dlouhodobých překážek v práci z důvodu nemoci, pokud nebude objektivně možné funkci vykonávat, člen statutárního orgánu nebude mít jinou možnost v souladu s péčí řádného hospodáře a principem osobního výkonu funkce, než o skutečnostech obchodní korporaci řádně informovat a z funkce odstoupit. Je zde však možnost dohodnout se se společností, že v okamžiku, kdy okolnosti dlouhodobých překážek v práci pominou, společnost nabídne bývalému členu

statutárního orgánu uplatnění ve společnosti. Společnost se k tomu může zavázat ve smlouvě o výkonu funkce.

Velmi problematické je řešení dlouhodobých překážek v práci, kterými jsou mateřská či rodičovská dovolená. V těchto případech by člen statutárního orgánu velmi obtížně mohl vykonávat svou funkci. Na straně druhé ženy pojímají ochranu, která se sice primárně vztahuje na zaměstnance, avšak podle Rozsudku Soudního dvora Evropské unie v případu Dita Danosa[57] se tato ochrana vztahuje i na členy statutárního orgánu. Soudní dvůr v rámci tohoto případu řešil následující předběžné otázky: „Má být člen statutárního orgánu kapitálové společnosti považován za zaměstnance ve smyslu práva Společenství? Je slučitelné s článkem 10 směrnice 92/85 a s judikaturou Soudního dvora to, že čl. 224 odst. 4 lotyšského obchodního zákoníku umožňuje odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti bez jakéhokoli omezení, zejména bez ohledu na těhotenství této členky?“ Soudní dvůr rozhodl v otázce první tak, že člen statutárního orgánu kapitálové společnosti je považován za zaměstnance. Odůvodnění tohoto rozhodnutí spočívá v tom, že pokud členka statutárního orgánu kapitálové společnosti vykonává svou činnost po určitou dobu pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a pokud za tuto činnost pobírá odměnu, potom splňuje základní charakteristiky pracovního poměru. V druhé otázce Soudní dvůr rozhodl tak, že odvolání členky statutárního orgánu vykonávající takovou funkci, z důvodu těhotenství nebo z důvodu založeného hlavně na tomto stavu, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a 7 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 76/207/EHS[58]. Dále je nutno vykládat Článek 10 směrnice Rady 92/85[59] v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, pokud má dotyčná osoba postavení „těhotné zaměstnankyně“ ve smyslu této směrnice a pokud rozhodnutí o odvolání, které vůči ní bylo přijato, je založeno hlavně na jejím těhotenství. Odvolání těhotné členky statutárního orgánu je tedy v rozporu se směrnicemi 76/207/EHS a 92/85. V tomto případě je nejlepším řešením ošetřit postup

---

[57] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09, Dita Danosa v. LKB Lizings SIA, celexové č. 62009CJ0232

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

[59] směrnice Rady 92/85 ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

řešení ve smlouvě o výkonu funkce takovým způsobem, který by byl vhodný pro obě strany. Zájmem členky statutárního orgánu je vyhnout se porušení pravidel péče řádného hospodáře z důvodu nemožnosti vykonávat funkci, avšak mít možnost ochrany podle § 53 odstavce 1d) ZP. Společnost má zase zájem na spolehlivém zajištění obchodního vedení a nevystavovat se riziku postihu z důvodu porušení směrnic Rady Evropské unie.

Aplikovat lze i možnost poskytnout členu statutárnímu orgánu placené volno. Důvodem tohoto placeného volna je dovolená, svátky (upravené v SvZ)[60], důležité osobní překážky v práci, překážek v práci z důvodu obecného zájmu, zvýšení kvalifikace. Nicméně na rozdíl od zaměstnanců, kteří nemusí v době placeného volna konat práci nebo poskytovat jakoukoliv součinnost, členu statutárního orgánu opět zůstává po dobu takového placeného volna odpovědnost péče řádného hospodáře. Člen statutárního orgánu by tak měl být i po dobu svého placeného volna dosažitelný a bude-li si to situace ve společnosti vyžadovat, musí i v této době vykonávat činnosti pro společnost a učinit nutná opatření.

Naopak aplikovat nelze pracovní volno související s brannou povinností. Má se za to, že v rámci branné povinnosti by člen statutárního orgánu nemohl zajišťovat potřebné činnosti pro společnost, protože by byl vázán jinými povinnostmi, které by musel plnit nezávisle na jeho vůli.

Odpovědnost členů statutárního orgánu za škodu vůči společnosti je jednou z oblastí, kde pracovněprávní úprava zcela jistě nemůže mít přednost před úpravou OZ a ZOK. Odborná veřejnost se rozchází v otázce, zda porušení povinnosti statutárního orgánu jednat s péčí řádného hospodáře zakládá odpovědnost zákonnou ve smyslu § 2910 OZ, nebo zda by se mohlo v jednotlivých případech jednat o porušení smluvní odpovědnosti ve smyslu § 2913. Rozdíl mezi těmito dvěma režimy odpovědnosti spočívá v podmínkách vzniku odpovědnosti škůdce. U smluvní odpovědnosti je škůdce (statutární orgán) odpovědný za škodu bez ohledu na zavinění, přičemž ale je zde dána možnost liberace. Ke vzniku zákonné povinnosti k náhradě škody je naopak zapotřebí, aby škůdce jednal zaviněně, a to alespoň v důsledku vědomé nedbalosti. Pakliže člen statutárního orgánu nejedná při výkonu funkce s nezbytnou loajalitou a s potřebnými znalostmi a pečlivostí, hrozí mu několik sankcí. Mezi ty nejstěžejnější lze

---

[60] Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

zařadit vyloučení člena statutárního orgánu z výkonu funkce, odpovědnost statutárního orgánu za úpadek společnosti nebo povinnost vydat prospěch z výkonu funkce.[61]

Dalším důležitým aspektem je ochrana pro případ pracovního úrazu či nemoci z povolání dle pracovněprávních předpisů. Odpovědnost zaměstnavatele dle zákoníku práce v této oblasti je velmi široká a nároky zaměstnanců z toho vyplývající pak poměrně vysoké, a to vše při poměrně malých nákladech na straně zaměstnavatele. V případě sjednání smlouvy o výkonu funkce podřízené zákoníku práce se může společnost zavázat, že bude odpovídat za škodu vzniklou členu statutárního orgánu ve stejném rozsahu a ve stejných situacích, jako zaměstnavatel odpovídá zaměstnancům v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Lze tedy aplikovat tento institut na vztah společnosti a člena statutárního orgánu, pokud se na tom strany ve smlouvě o výkonu funkce dohodnou. V souvislosti s tímto ujednáním nicméně vzniká významné riziko pro společnost. Vzhledem k tomu, že smlouva o výkonu funkce podřízená zákoníku práce nepovede k založení pracovního poměru, nelze člena statutárního orgánu považovat za zaměstnance, a tedy se na něj nebude vztahovat zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem a nemocemi z povolání. Případné nároky člena statutárního orgánu vyplývající z tohoto ujednání tak bude nucena společnost pokrýt z vlastních prostředků.

Pro odměňování členů statutárního orgánu, resp. pro některé jeho složky (placené volno, svátek) lze používat průměrný výdělek obdobným způsobem, jak je upraven v zákoníku práce. Pro aplikaci průměrné mzdy je však nezbytné definování rozsahu pracovní doby, jelikož odpracovaná doba je jednou z klíčových veličin pro výpočet průměrného výdělku.

Institut	Ustanovení ZP	Podřízení ZP
Skončení pracovního poměru	§ 48 - § 73	ne
Pracovní doba	§ 78 - § 80, § 96 - § 99	ne
Rozvržení pracovní doby	§ 81 - § 87	ne
Přestávka v práci a doba odpočinku	§ 88 - § 92	ano s omezením
Práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovost	§ 93 - § 95	ne

[61] MATZNER, Jiří. Odpovědnost statutárních orgánů obchodních společností. *Obchodněprávní revue*, 2023, roč. 15, č. 1, s. 23

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	§ 101 - § 108	ano
Odměna za práci	§ 109 - § 150	ne
Poskytnutí cestovních náhrad	§ 156 - § 189	ano
Náhrada za opotřebení vlastního nářadí	§ 190	ano
Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	§ 192	ano
Mateřská a rodičovská dovolená	§ 195 - § 198	ano s omezením
Jiné důležité osobní překážky v práci	§ 199	ano
Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	§ 200 - § 203	ano
Pracovní volno související s branou povinností	§ 204	ne
Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia	§ 205	ano
Dovolená	§ 211 - § 223	ano s omezením
Pracovní podmínky zaměstnanců	§ 224 - § 226	ano
Odborný rozvoj zaměstnanců	§ 230 - § 231	ano
Náhrada mzdy za zvýšení kvalifikace	§ 232	ano
Stravování zaměstnanců	§ 236	ano
Rozsah a způsob náhrady škody	§ 257 - § 264	ne
Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody	§ 265 - § 268	ano
Pracovní úrazy a nemoci z povolání	§ 269 - § 271	ano
Průměrný výdělek	§ 351 - § 362	ano

5.3 Návrh smlouvy o výkonu funkce při souběhu

Návrh Smlouvy o výkonu funkce člena statutárního orgánu je v Příloze č.1 této diplomové práce.

5.4 Řešení souběhu člena statutárního orgánu na Slovensku

Pracovněprávní vztahy jsou na Slovensku upraveny v zákoníku práce (zák.č. 311/2001 Z.z.). Výkon funkce statutárního orgánu je upraven v § 66 odst. 3 obchodního zákoníku (zák. č. 513/1991 Zb.). Souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu s pracovněprávním vztahem není na Slovensku zásadním problémem. Souběh obou funkcí je považován za standardní strukturu, která s sebou nepřináší větší praktické problémy. Naopak se vyžaduje, aby člen statutárního orgánu, který je zapojen do činnosti každodenního managementu společnosti, měl současně uzavřenou se společností i pracovní smlouvu. Z judikatury slovenských soudů pouze vyplývá, že není možné funkci statutárního orgánu vykonávat na základě pracovní smlouvy.

Souběžný pracovní poměr k obchodněprávnímu vztahu o výkonu funkce je povolen, a to i v případě, že jde o shodnou náplň práce a řídí se plně zákoníkem práce.[62]

Závěr

Velkou část své diplomové práce jsem věnoval zkoumání bohaté judikatury, která s problematikou souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu souvisí. Na konkrétních případech jsem poznal, jakým způsobem ošetřuje tyto situace zákon a jak rozhodoval soud. Ve většině případů se soudy řídily ustálenou judikaturou, která se postupně měnila v kontextu se změnami zákonů a v mnohých případech je již dnes překonaná.

Souběh funkcí, tedy výkon funkce člena statutárního orgánu v rámci pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, je však stále problémový a pro členy statutárních orgánů představuje právní nejistotu. Přesto, že se přelomový rozsudek Nejvyššího soudu[63] postavil proti zneplatnění pracovní smlouvy člena statutárního orgánu, neznamená to, že je člen statutárního orgánu při souběhu funkcí chráněn zákoníkem práce. Pracovní smlouva vedoucího zaměstnance v tomto případě sice není neplatná, avšak neznamená to, že došlo k pracovnímu poměru. Na tuto manažerskou pracovní smlouvu se pohlíží jako na dodatek smlouvy o výkonu funkce, tedy na smlouvu obchodněprávní. ZP se taková manažerská smlouva může řídit pouze u těch ustanovení, která nejsou v rozporu se zákonem o obchodních korporacích. Toto však s sebou přináší mnoho nejasností. Velkou část právní úpravy ZP není možné na vztah mezi statutárním orgánem a společností aplikovat pro rozpor s kogentní úpravou ZOK. Výsledkem této diplomové práce je návrh smlouvy o výkonu funkce, která obsahuje sjednání co možná největší míry práv a nároků, které vyplývají z ochrany zaměstnance dle ZP, ale které současně nejsou v rozporu s kogentní úpravou ZOK a lze je tak ve smlouvě o výkonu funkce aplikovat. Tento návrh smlouvy o výkonu funkce by měl přinést právní jistotu členu statutárního orgánu i společnosti.

---

[62] ŠKUBAL, Jaroslav. Problematika souběžného výkonu pracovněprávní a obchodně-právní pozice jednou osobou. Práce a mzda, 9/2010, s. 46

[63] Rozsudek NS ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

6 Seznam použitých zdrojů

6.1 Monografie

1) BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s.
2) ROZEHNAL, Aleš et al. *Obchodní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 730 s.
3) JOSKOVÁ, Lucie: Dělba působnosti v kolektivním statutárního orgánu a její dopad na odpovědnost. Wolters Kluwer, 2015.
4) ŠTAŇKO, S. *Právní postavení člena statutárního orgánu řízené akciové společnosti*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 156 s.

6.2 Komentáře

1) ŠTENGLOVÁ, I., Havel, B., Cileček, F., Kuhn, P., Šuk, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1316 s.
2) BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s.
3) LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 až 654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2022, 2292 s.

6.3 Právní předpisy

1) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
2) Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů
3) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4) Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
5) Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů
6) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
7) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
8) Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
9) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

10) Směrnice Rady 92/85 ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

6.4 Odborné časopisy

1) MATZNER, Jiří. Odpovědnost statutárních orgánů obchodních společností. Obchodněprávní revue, 2023, roč. 15, č. 1, s. 76
2) ŠKUBAL, Jaroslav. Problematika souběžného výkonu pracovněprávní a obchodněprávní pozice jednou osobou. Práce a mzda, 9/2010, s. 62

6.5 Judikatura

1) Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.10.1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92
2) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98
3) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.1.2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002
4) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.4 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003
5) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004
6) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.7.2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006
7) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.12.2010, č. j. 3 Ads 119/2010-58
8) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012
9) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013
10) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012
11) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014
12) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014
13) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014
14) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4010/2014
15) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3772/2014
16) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015
17) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015
18) Nález Ústavního soudu ze dne 13.9.2016, sp. zn. I. ÚS 190/15
19) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017
20) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017
21) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016
22) Nález Ústavního soudu ze dne 21.8.2018, sp. zn. III. ÚS 669/17
23) Usnesení Ústavního soudu ze dne 21.5.2019, sp. zn. I. ÚS 1631/18
24) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.9.2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017

25) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20.2.2020, sp. zn. 1 Ads 97/2019-50
26) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.3.2020, sp. zn. 27 Cdo 4482/2018
27) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.10.2022, sp. zn. 31 Cdo 1640/2022
28) Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09, Dita Danosa v. LKB Lizings SIA, celexové č. 62009CJ0232

6.6 Internetové stránky

1) GORČÍK, Jiří. Některé odlišnosti mezi pracovněprávním vztahem a smlouvou o výkonu funkce statutárního orgánu [online]. pravniprostor.cz, 29. 4. 2021 [cit. 4. března 2023]. Dostupné z: https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nejdulezitejsi-zmeny-chystane-velke-novely-zakoniku-prace
2) MORÁVEK, Daniel. Souběh funkcí opět není od roku 2014 možný. Poradíme, jak se vyhnout problémům [online]. podnikatel.cz, 22. července 2014 [cit. 24 dubna 2023] Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/soubeh-funkci-opet-neni-od-roku-2014-motny-poradime-jak-se-vyhnete-problemum/

Příloha č. 1

Smlouva o výkonu funkce člena statutárního orgánu

uzavřená dle ustanovení § 59 a násl. zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále jen „zákon o obchodních korporacích“)

Společnost:
IČ:
se sídlem:
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u , vložka
zastoupená: valná hromada
(dále jen „***společnost***“)

a

pan:
nar.:
bytem:
(dále jen „***člen statutárního orgánu***“)

uzavírají dnešního dne, měsíce a roku,
na základě své svobodné, vážné a omylu prosté vůle tuto

smlouvu o výkonu funkce člena statutárního orgánu
(dále jen „smlouva“)

I.
Úvodní ujednání a předmět smlouvy

1. Předmětem této smlouvy je úprava práv a povinností mezi společností a jejím členem statutárního orgánu. Člen statutárního orgánu se zavazuje vykonávat s péčí řádného hospodáře funkci člena statutárního orgánu pro společnost a společnost se zavazuje za výkon funkce člena statutárního orgánu hradit členu statutárního orgánu náklady vzniklé v souvislosti s touto činností.
2. Nevyplývá-li z dalších ustanovení této smlouvy o výkonu funkce něco jiného, řídí se práva a povinnosti mezi společností a členem statutárního orgánu společenskou smlouvou společnosti, vnitřními předpisy společnosti, a dále přiměřeně ustanoveními zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, o příkazu ve smyslu § 59 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.
3. Tato smlouva nahrazuje v plném rozsahu jakákoli předchozí ujednání společnosti a člena statutárního orgánu týkající se výkonu činnosti člena statutárního orgánu.
4. Člen statutárního orgánu prohlašuje, že je plně seznámen s právy a povinnostmi, která jsou s výkonem funkce člena statutárního orgánu spjata, a s odpovědností, kterou má vůči společnosti i třetím osobám z titulu výkonu funkce člena statutárního

orgánu.

II.
Rozsah výkonu funkce člena statutárního orgánu

1. Člen statutárního orgánu se zavazuje funkci člena statutárního orgánu společnosti vykonávat osobně, řádně, svědomitě, řídit se platným právem České republiky, touto smlouvou a společenskou smlouvou, jakož i zásadami a pokyny valné hromady společnosti, pokud neodporují právním předpisům a společenské smlouvě společnosti. Člen statutárního orgánu se dále zavazuje zachovávat a dodržovat veškeré interní předpisy společnosti, a řádně vést pracovní kolektiv podléhající jeho vedení k prosperitě společnosti.
2. Člen statutárního orgánu je povinen a oprávněn jednat za společnost s péčí řádného hospodáře, řádně, svědomitě, k jejímu prospěchu a společnost osobně řídit, což představuje zejména:
    a. zastupovat společnost navenek vůči třetím osobám ve všech záležitostech,
    b. obchodní vedení společnosti,
    c. řízení zaměstnanců společnosti,
    d. chránit hmotný i nehmotný majetek, zájmy společnosti a řádně a včas uplatňovat její veškeré nároky,
    e. zajišťovat řádné vedení účetnictví společnosti včetně vypracování řádných a mimořádných účetních závěrek společnosti,
    f. svolávat valnou hromadu společnosti a vykonávat její rozhodnutí v případě, že nejsou v rozporu s příslušnými právními předpisy,
    g. plnit další povinnosti stanovené příslušnými právními předpisy nebo vnitřními předpisy společnosti.
3. Člen statutárního orgánu bude dále vykonávat funkci ředitele společnosti (identifikace systémového místa dle vnitřních předpisů) v souladu s organizačním řádem společnosti (pokud existuje).
4. Člen statutárního orgánu bude vykonávat funkci podle této smlouvy v prostorách sídla společnosti, případně dočasně i na dalších místech v České republice a v zahraničí, bude-li to třeba k řádnému výkonu funkce.

III.
Odměna za výkon funkce člena statutárního orgánu

1. Smluvní strany se dohodly, že za výkon funkce člena statutárního orgánu podle této smlouvy náleží členovi statutárního orgánu odměna ve výši……, - Kč měsíčně. Odměna je splatná vždy k 15. dni měsíce následujícího po měsíci, ve kterém je funkce člena statutárního orgánu vykonávána. Odměna bude členovi statutárního orgánu placena bankovním převodem na bankovní účet č.ú……, vedený u…
2. Člen statutárního orgánu má právo na roční odměnu v případě splnění hospodářských výsledků-cílů společnosti pro kalendářní rok. Cíle společnosti a výše odměny pro kalendářní rok určí valná hromada společnosti, která následně pro projednání výsledků za kalendářní rok rozhodne o odměně.

IV.
Pracovní doba a doba odpočinku

1. Smluvní strany se dohodly, že stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin

týdně.
2. Člen statutárního orgánu bude mít nárok na nepřetržitý odpočinek a přestávky v práci v rozsahu dle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“).
3. Člen statutárního orgánu bude mít nárok na placené pracovní volno ve svátky a dále na placené pracovní volno z důvodu důležitých osobních překážek v práci, překážek v práci z důvodu obecného zájmu, prohlubování a zvýšení kvalifikace v rozsahu dle ustanovení Zákoníku práce.
4. Člen statutárního orgánu bude mít nárok na dovolenou v rozsahu xxx dnů v kalendářním roce (minimálně 20) (případně v „rozsahu dle interních předpisů, pokud tento rozsah upravují). Čerpání dovolené a náhrada za dovolenou se řídí ustanoveními zákoníku práce.
5. Společnost se zavazuje poskytnout členu statutárního orgánu pracovní volno z důvodu důležitých osobních překážek a překážek v práci z důvodu obecného zájmu v rozsahu podle ustanovení Zákoníku práce a vnitřních předpisů.
6. Člen statutárního orgánu se zavazuje v návaznosti na plnění povinností člena statutárního orgánu společnosti vykonávat obchodního vedení společnosti s péčí řádného hospodáře i po dobu svého pracovního volna a odpočinku, bude dosažitelný a bude-li si to situace ve společnosti vyžadovat, musí i v této době vykonávat činnosti pro společnost a učinit nutná opatření.

V.
Náhrady

1. Společnost se zavazuje hradit členu statutárního orgánu cestovní náhrady uskutečněných pracovních cest, které člen statutárního orgánu vykonal při plnění výkonu funkce. Výše těchto náhrad se řídí ustanoveními Zákoníku práce a souvisejícími právními předpisy.
2. Společnost se zavazuje hradit členu statutárního orgánu náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti v rozsahu podle ustanovení Zákoníku práce.
3. Společnost se zavazuje hradit členu statutárního orgánu náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené v rozsahu podle ustanovení Zákoníku práce.
4. Společnost se zavazuje poskytnout členu statutárního orgánu náhradu mzdy ve dnech pracovního volna z důvodu důležitých osobních překážek a překážek v práci z důvodu obecného zájmu, prohlubování a zvýšení kvalifikace v rozsahu podle ustanovení Zákoníku práce.
5. Společnost je povinna nahradit členu statutárního orgánu škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem a nemocí z povolání v rozsahu a za podmínek podle ustanovení Zákoníku práce.
6. Společnost je povinna nahradit členu statutárního orgánu škodu, která mu vznikla při plnění pracovních povinností v rozsahu podle ustanovení Zákoníku práce.
7. Společnost se zavazuje hradit členu statutárního orgánu všechny účelné výdaje skutečně vynaložené při plnění povinností vyplývajících z výkonu funkce.
8. Společnost se zavazuje poskytnout členu statutárního orgánu náhradu za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce v rozsahu podle ustanovení Zákoníku práce.
9. Společnost se zavazuje poskytnout členu statutárního orgánu příspěvek na stravování a další benefity poskytnuté ostatním zaměstnancům podle interních předpisů.
10. Průměrný výdělek, který je nezbytný pro stanovení náhrad, se určuje v souladu

s ustanoveními Zákoníku práce.

VI.
Pracovní prostředí, podmínky a bezpečnost práce

1. Za účelem výkonu funkce poskytne společnost na své náklady členu statutárního orgánu nezbytné vybavení pro výkon jeho funkce.
2. Společnost je povinna vytvářet členu statutárního orgánu pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.
3. Společnost je povinna zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci člena statutárního orgánu v souladu s ustanoveními Zákoníku práce.

VII.
Dlouhodobé překážky v práci na straně člena statutárního orgánu

1. Dlouhodobou překážkou v práci na straně člena statutárního orgánu je dlouhodobá nemoc, hospitalizace, mateřská a rodičovská dovolená, kdy existuje riziko, že člen statutárního orgánu nebude schopen vykonávat funkci v rozsahu podle článku II. této smlouvy (dále jen dlouhodobé překážky v práci).
2. V případě, že nastanou okolnosti pro dlouhodobé překážky v práci je člen statutárního orgánu povinen o těchto okolnostech neprodleně a prokazatelně informovat Společnost.
3. Pokud člen statutárního orgánu není schopen vykonávat funkci v rozsahu podle článku II. této smlouvy je povinen z funkce odstoupit.
4. Společnost je povinna zajistit odstoupenému členu statutárního orgánu pracovní uplatnění na obdobné manažerské pozici v okamžiku, kdy okolnosti dlouhodobé překážky v práci pominou.

VII.
Závěrečná ustanovení

1. Tato smlouva nabývá platnosti a účinnosti datem podpisu této smlouvy oběma smluvními stranami a může být měněna nebo doplňována pouze písemnými dodatky.
2. Tato smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to na dobu výkonu funkce člena statutárního orgánu společnosti. Skončením výkonu uvedené funkce ve společnosti tato smlouva bez dalšího zaniká.
3. Před uplynutím doby trvání této smlouvy uvedené výše v tomto článku mohou smluvní strany tuto smlouvu ukončit písemnou dohodou smluvních stran. Ukončení smlouvy v tomto případě nemá vliv na trvání funkce člen statutárního orgánu společnosti.
4. Tato smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, po jednom pro každou ze smluvních stran.