

**Univerzita Palackého v Olomouci**

**Právnická fakulta**

**Dobromila Fialková**

**Souběh funkcí v obchodních korporacích**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2019**

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Souběh funkcí v obchodních korporacích*“  
vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci

dne

**Poděkování:**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za odborné vedení práce, konzultace, jeho ochotu, trpělivost, odborná doporučení, připomínky a cenné rady.

## **Obsah**

<b>Seznam zkratk</b> .....	<b>6</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Základní pojmy</b> .....	<b>10</b>
1.1 Souběh funkcí .....	10
1.2 Statutární orgán a jeho působnost.....	10
1.3 Obchodní vedení .....	12
1.4 Delegace obchodního vedení .....	14
1.5 Závislá práce .....	16
1.6 Vedoucí zaměstnanec.....	17
1.7 Výkon závislé práce vs. výkon funkce statutárního orgánu .....	18
<b>2 Historický vývoj souběhu funkcí v České republice</b> .....	<b>24</b>
2.1 Období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2011 .....	24
2.2 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010 .....	26
2.3 Období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 .....	27
2.4 Období od 1. ledna 2014.....	28
<b>3 Aktuální pohled na souběh funkcí</b> .....	<b>31</b>
3.1 Podstata sporu mezi společnostmi OLMA, a.s. a Ing. Jiřím Gavendou .....	31
3.2 Nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I ÚS 190/15.....	32
3.3 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017 sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 .....	34
3.4 Rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodněprávního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.....	34
3.5 Nález Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018, sp. zn. III ÚS 669/2017.....	35

<b>4</b>	<b>Další vývoj souběhů .....</b>	<b>36</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>40</b>
	<b>Zdroje .....</b>	<b>45</b>
	Primární zdroje .....	45
	Judikatura .....	45
	Odborné články .....	46
	Internetové zdroje .....	46
	Monografie.....	47
	Sekundární zdroje .....	48
	Monografie.....	48
	Odborné články .....	48
	Internetové zdroje .....	49
	<b>Shrnutí (abstrakt).....</b>	<b>50</b>
	<b>Summary (abstract).....</b>	<b>50</b>
	<b>Seznam klíčových slov .....</b>	<b>52</b>
	<b>Keywords.....</b>	<b>52</b>

## Seznam zkratk

„ZPr“ nebo „zákoník práce“ = zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

„ZOK“ nebo „zákon o obchodních korporacích“ = zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů

„OZ“ nebo „občanský zákoník“ = zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

„ObchZ“ nebo „obchodní zákoník“ = zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

„ObčZ“ = zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

„statutární orgán“ = statutární orgán obchodní korporace nebo člen statutárního orgánu obchodní korporace

„ŽZ“ = zákon č. 455/1991 Sb., živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

# Úvod

Souběh funkcí je v praxi velmi častým jevem a v právní teorii i praxi dlouhodobě řešenou problematikou. Názory na souběhy funkcí se v České republice vyvíjí již dvacet pět let, přesto se dodnes rozchází a řada otázek s nimi souvisejících zůstává nezodpovězena.

Poprvé jsem se s případem souběhu setkala v průběhu své praxe, kdy jsem řešila otázku neplatnosti „pracovní“ smlouvy, a především analyzovala související důsledky plynoucí z práva sociálního zabezpečení. Díky tomu mne již na počátku studia problematika souběhů zaujala. Navíc v době volby tématu této práce vyslovil přelomový názor Ústavní soud<sup>1</sup>, souběhy začaly být znovu hojně diskutovány a bylo jisté, že téma bude v následující době vysoce aktuální.

Cílem této diplomové práce je poskytnout komplexní přehled o vývoji souběhů funkcí, analyzovat aktuální situaci a její další možný vývoj, zejména odpovědět na otázku, zda jsou souběhy aktuálně přípustné a pokud ano, za jakých podmínek. Dílčím cílem je analyzování důvodů vzniku fenoménu souběhů funkcí.

V práci se zabývám souběhy funkcí v právní úpravě České republiky, a to v kapitálových obchodních korporacích, tj. společnostech s ručením omezeným a akciové společnosti, neboť právě v těchto druzích obchodních korporací se souběhy funkcí vyskytují nejčastěji.

Souběhům funkcí nejsou věnovány odborné monografie, existuje však množství odborných článků a několik diplomových prací, které se problematikou zabývají. Nejnovější postoje však nejsou v žádné práci komplexně zachyceny. Z těchto důvodů vycházím především z judikatury, která je hlavním zdrojem pro výklad problematiky souběhů. Zahraniční literatura není s ohledem na zaměření výhradně na českou právní úpravu používána.

V první kapitole se věnuji obecnému vymezení některých pojmů nezbytných pro komplexní pochopení problematiky. Na úvod vymezuji samotný souběh funkcí, věnuji se odlišení souběhu pravého, v rámci něhož jedna osoba vykonává funkci statutárního orgánu a souběžně v pracovněprávním vztahu činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu, a nepravého, kde se obsah činností vykonávaných v pracovněprávním vztahu s funkcí statutárního orgánu nepřekrývá. V této souvislosti se zabývám rovněž působností statutárního

---

<sup>1</sup> nález Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018, sp. zn. III ÚS 669/2017.

orgánu, především definicí obsahu pojmu obchodního vedení, který je klíčový pro určení, zda se jedná o pravý či nepravý souběh. Řeším také možnosti delegace obchodního vedení a rozlišuji delegaci horizontální a vertikální. Dále rozebírám definici závislé práce, neboť je důležité odlišit pracovněprávní vztah od výkonu funkce statutárního orgánu, přičemž závislá práce je základním znakem pracovněprávního vztahu. Zabývám se postavením vedoucího zaměstnance, protože k vertikálnímu přenášení působnosti statutárního orgánu dochází především na vedoucí zaměstnance a v praxi často činí problém odlišit, kdy se druh práce vedoucího zaměstnance překrývá s působností statutárního orgánu a kdy nikoli. Nezbytné je také vymezení základních rozdílů mezi výkonem závislé práce a výkonem funkce statutárního orgánu, protože zaměstnanci je dle zákoníku práce poskytována řada výhod, které jsou motivací pro uzavírání souběžných smluv o výkonu funkce statutárního orgánu a pracovních smluv.

Druhá kapitola je věnována historickému vývoji, který je rozčleněn do tří období. V prvním období, tj. od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2011, byly položeny a rozhodnuty základní otázky související se souběhy funkcí. Od počátku soudy považovaly za přípustné nepravé souběhy a vymezovaly situace, kdy se o nepravé souběhy jedná. Pravé souběhy judikatura naopak konstantně nepřipouštěla a sankcionovala následkem neplatnosti „pracovních“ smluv.<sup>2</sup> V rámci prvního období historického vývoje rozebírám rovněž aspekty práva sociálního zabezpečení, které dle mého názoru byly v minulosti největší motivací pro existenci souběhů funkcí. Samostatná podkapitola je věnována přelomovému rozsudku Nejvyššího správního soudu, který dovedl veřejnoprávní následky souběhů funkcí (neúčast na nemocenském pojištění).<sup>3</sup> Období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 přineslo na souběhy nový pohled, protože nové ustanovení § 66d ObchZ po krátkou dobu výslovně umožnilo existenci pravých souběhů. Velká novela soukromého práva však úpravu ObchZ nepřevzala a otázka souběhů funkcí je od 1. ledna 2014 znovu otevřena.

Ve třetí kapitole se zabývám aktuální judikaturou a jejím směřováním. Nejprve přibližuji skutkový stav souběhu funkcí, u kterého byly vysloveny přelomové závěry naznačující umožnění existence souběžné „pracovní“ smlouvy, respektive její podřízení zákoníku práce. Věnuji se přelomovému nálezu Ústavního soudu<sup>4</sup>, na něj navazujícímu

---

<sup>2</sup> Např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92 a další – viz níže v textu práce.

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

<sup>4</sup> nález Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018, sp. zn. III ÚS 669/2017.



protichůdnému názoru Nejvyššího soudu<sup>5</sup>, stanovisku velkého senátu občanskoprávního a obchodněprávního kolegia Nejvyššího soudu<sup>6</sup>, který prohloubil „revoluční“ myšlenky Ústavního soudu a nejnovějšímu nálezu Ústavního soudu<sup>7</sup>.

V poslední kapitole analyzuji aktuální situaci, závěry vyplývající z nejnovější judikatury a vyslovuji svá stanoviska k novému směřování souběhů funkcí. Zaměřuji se na důsledky a upozorňuji na problematické aspekty umožnění volby režimu zákoníku práce.

---

<sup>5</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017 sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

<sup>6</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

<sup>7</sup> nálezu Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018 sp. zn. III ÚS 669/2017.

# 1 Základní pojmy

Ke správnému a komplexnímu porozumění problematiky souběhu funkcí je důležité vymezit základní pojmy, se kterými budu v diplomové práci dále pracovat. V této kapitole budou definovány pojmy souběh funkcí, statutární orgán a jeho působnost, obchodní vedení a jeho delegace, závislá práce, vedoucí zaměstnanec a budou představeny základní rozdíly mezi výkonem závislé práce a výkonem funkce statutárního orgánu obchodní korporace.

## 1.1 Souběh funkcí

Souběh funkcí je pro tuto práci klíčovým pojmem, pod kterým se pro její účely rozumí situace, kdy statutární orgán obchodní korporace vykonává souběžně vedle sebe funkci statutárního orgánu v občanskoprávním vztahu podle OZ a ZOK (případně v obchodněprávním vztahu dle ObchZ) a závislou práci v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce. Podstatný a problematický je především tzv. pravý souběh funkcí, kdy statutární orgán v rámci pracovněprávním vztahu vykonává činnosti, které spadají do působnosti statutárního orgánu. U nepravého souběhu funkcí se činnosti vykonávané v rámci pracovněprávním vztahu nepřekrývají s působností statutárního orgánu a tento druh souběhu není obecně právní úpravou ani judikaturou zakázán.

## 1.2 Statutární orgán a jeho působnost

K rozlišení pravého a nepravého souběhu funkcí je nezbytné určit rozsah působnosti statutárního orgánu. Na tomto místě je vhodné definovat také samotný statutární orgán, neboť jeho výslovná a komplexní definice není v právních předpisech obsažena. Základní východiska společná pro všechny právnické osoby nalezneme v obecné právní úpravě občanského zákoníku. Z obecné úpravy lze zjistit, že statutární orgán je individuální, či kolektivní orgán právnické osoby (ustanovení § 152 odst. 1 OZ), kterému náleží všeobecné zástupčí oprávnění a může tedy jednat za právnickou osobu „ve všech záležitostech“ (ustanovení § 164 odst. 1 OZ). Vedle toho má statutární orgán také všeobecnou vnitřní rozhodovací a řídicí pravomoc, tzn., že rozhoduje ve všech záležitostech, které nejsou zakladatelským právním jednáním, zákonem, nebo rozhodnutím orgánu veřejné moci svěřeny jinému orgánu právnické osoby (ustanovení § 163 OZ).

Právní předpisy určují předpoklady pro výkon funkce statutárního orgánu. Každá fyzická osoba, která je členem statutárního orgánu, musí být plně svéprávná dle ustanovení § 152 odst. 2 OZ, bezúhonná dle ustanovení § 46 odst. 1 ZOK ve spojení s ustanovením § 6 ŽZ, nesmí u ní nastat překážka provozování živnosti podle ustanovení § 46 odst. 1 ZOK ve spojení s ustanovením § 8 ŽZ a musí být solventní ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 ZOK.

Dle ZOK mají obchodní korporace povinnost statutární orgán ustanovit a jsou jím jednatel nebo jednatele společnosti s ručením omezeným (ustanovení § 44 odst. 5 ZOK) a představenstvo či ředitel akciové společnosti (ustanovení § 435 odst. 1 ZOK a § 463 odst. 1 ZOK).<sup>8</sup> Jak již bylo naznačeno výše, statutární orgán je vrcholným řídicím výkonným orgánem obchodní korporace s všeobecnou zbytkovou rozhodovací pravomocí a všeobecným jednatelským oprávněním.<sup>9</sup> Zákon o obchodních korporacích vymezuje působnost dalších orgánů obchodních korporací a některá práva a povinnosti statutárního orgánu obchodní korporace výslovně uvádí, čímž blíže určuje rozsah jeho působnosti. Jde např. o rozhodování o vyplacení podílu na zisku (ustanovení § 34 odst. 3 ZOK), vypracování zprávy o vztazích (ustanovení § 82 ZOK), výběr znalce pro ocenění nepeněžitého vkladu (ustanovení § 143 odst. 2 ZOK a § 478 odst. 1 ZOK), vedení seznamu společníků ve společnosti s ručením omezeným (ustanovení § 195 ZOK), informování společníků společnosti s ručením omezeným (ustanovení § 155 ZOK a § 156 ZOK), svolávání valné hromady a účast na valné hromadě (ustanovení § 181 a násl. ZOK a § 402 a násl. ZOK), oznámení a zveřejnění rozhodnutí o snížení základního kapitálu společnosti (ustanovení § 236 ZOK a § 518 ZOK) a další. Velmi podstatné a důležité je svěřeni obchodního vedení výlučně statutárnímu orgánu (ustanovení § 195 odst. 1 ZOK, § 435 odst. 2 ZOK a § 463 odst. 4 ZOK), které je kvůli své důležitosti blíže rozebráno v samostatné podkapitole *1.3 Obchodní vedení*.

Právní předpisy na statutární orgán při výkonu jeho působnosti stanovují vysoké požadavky. Statutární orgán musí vždy jednat s péčí řádného hospodáře, tedy loajálně, pečlivě a s potřebnými znalostmi (ustanovení § 159 odst. 1 OZ, § 51 ZOK a § 52 ZOK), nesmí jednat ve střetu zájmů a o hrozícím, či již existujícím střetu zájmů je povinen informovat další členy statutárního orgánu, kontrolní orgán, případně nejvyšší orgán společnosti (ustanovení § 54 a násl. ZOK). Obecně je také statutárnímu orgánu zakázáno konkurenční

---

<sup>8</sup> S ohledem na to, že tato diplomová práce pojednává pouze o kapitálových obchodních korporacích, neuvádím odkazy na statutární orgány osobních korporací a družstva.

<sup>9</sup> Všeobecnou zbytkovou vnitřní rozhodovací a řídicí působnost však nemají všechny statutární orgány obchodních korporací. Výjimkou je akciová společnost s monistickou strukturou, neboť ustanovení § 460 odst. 2 ZOK svěřuje zbytkovou působnost správní radě, přestože statutárním orgánem je ředitel.

jednání, které by konkurovalo zájmům společnosti, jako prevence střetu zájmů (ustanovení § 199 ZOK a § 441 a násl. ZOK). Navíc je výslovně zakázáno omezit odpovědnost statutárního orgánu (ustanovení § 53 odst. 2 ZOK).

### 1.3 Obchodní vedení

Výkon funkce statutárního orgánu bývá také vymezován pomocí pojmu obchodního vedení. Právě zjištění rozsahu činností zahrnutých do obchodního vedení a na něj navazujícího jednání za společnost je klíčové pro posouzení existence souběhu funkcí. V praxi totiž často dochází k problémům v rozlišení, zda některé řídicí činnosti spadají pod pojem obchodního vedení, nebo jsou náplní druhu práce vedoucího zaměstnance dle ustanovení § 11 ZPr.<sup>10</sup> Proto bude obsah tohoto pojmu v podkapitole přiblížen.

V právním řádu České republiky není a historicky nebyla obsažena legální definice obchodního vedení. Přesto s tímto pojmem právní předpisy pracují. V současné době je pojem na několika místech používán v zákoně o obchodních korporacích.<sup>11</sup> K jedinému bližšímu náznaku vymezení obchodního vedení směřuje ustanovení § 435 odst. 4 ZOK, který stanovuje, že „*představenstvo 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 úhradu ztráty*“.

Dle právní teorie obchodní vedení zahrnuje „*průběžnou pravidelnou správu záležitostí*“<sup>12</sup>, „*tzv. rozhodování o organizačních, technických, obchodních, personálních, finančních aj. otázkách běžného života*“<sup>13</sup>, zejména organizaci a řízení podniku společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech (zásobování, odbyt reklama apod.), vedení účetnictví atd.<sup>14</sup> Vždy se jedná se o běžnou správu, rozhodování o každodenním provozu, tzv. „*day-to-day business*“. Vedle toho pak může do obchodního

---

<sup>10</sup> Problém navíc prohlubuje oprávnění zaměstnanců zastupovat společnost dle ustanovení § 166 OZ, neboť právě u vedoucích zaměstnanců bývá očekávání třetích osob, že takové oprávnění mají, legitimní a zpravidla oprávnění k zastupování fakticky mají.

<sup>11</sup> Zákon o obchodních korporacích především určuje, že obchodní vedení přísluší výlučně statutárnímu orgánu a zakazuje ostatním osobám udělovat statutárnímu orgánu pokyny týkající se obchodního vedení (ustanovení § 195 ZOK, § 435 odst. 2 a odst. 3 ZOK a § 463 odst. 4 ZOK). V ustanovení § 51 odst. 2 ZOK je obsažena výjimka z obecného zákazu do obchodního vedení zasahovat a oprávnění statutárního orgánu vyžádat si pokyn týkající se obchodního vedení od nejvyššího orgánu společnosti. V ustanovení § 81 odst. 1 ZOK je stanovena možnost udělovat pokyny týkající se obchodního vedení v rámci koncernu. Obdobně byl pojem používán také v ObchZ.

<sup>12</sup> DVOŘÁK, Tomáš. *Družstevní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 136 – 137.

<sup>13</sup> Tamtéž.

<sup>14</sup> POKORNÁ, Jarmila. In POKORNÁ, Jarmila, KOVAŘÍK, Zdeněk, ČÁP, Zdeněk kol. (ed). *Obchodní zákoník, Komentář – 1. díl*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 437.

vedení spadnout také dlouhodobé strategické řízení společnosti, které je obecně na pomezí mezi obchodním vedením a mimořádnými rozhodnutími svěřenými zákonem do působnosti valné hromady (ustanovení § 190 ZOK, § 491 ZOK).

Obsah pojmu obchodní vedení je dále blíže definován soudní judikaturou. Nejvyšší soud vymezil pojem obchodního vedení v mnoha rozhodnutích, např. jako „*řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech*“<sup>15</sup>, „*organizace a řízení podniku, které náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví (srov. §135 odst. 1 obch. zák.) apod., jakož i rozhodování o podnikatelských záměrech*“<sup>16</sup>, přičemž v některých případech na obchodní vedení navazuje jednání jménem společnosti.<sup>17</sup> Do obchodního vedení však „*nelze zahrnout právní úkony uzavírané společností s třetími osobami*“ ani „*ty činnosti, které jednatel provádí ve vztahu ke společníkům či orgánům společnosti*“ (např. svolání valné hromady) „*neboť tyto činnosti se nedotýkají každodenní podnikatelské činnosti společnosti a směřují k výkonu práv společníků*“.<sup>18</sup> V návaznosti na to pak došlo k přiblížení obsahu pojmů „*řízení zaměstnanců*“ a „*rozhodování o provozních záležitostech*“, do kterých patří také nábor zaměstnanců, vytváření pracovních úkolů pro zaměstnance, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, jejich hodnocení a odměňování, nebo rozhodnutí o prodeji bytu zaměstnanci.<sup>19</sup> V tomto ohledu bude obsahem obchodního vedení rozhodnutí o uskutečnění některé z činností, např. o náboru zaměstnanců, přičemž samotné uzavření pracovní smlouvy již bude navazujícím jednáním za společnost.

K obsahu pojmu se vyjádřil i Nejvyšší správní soud, který obchodního vedení vymezil tak, že se jedná o „*průběžnou pravidelnou správu záležitostí společnosti a jejího podniku, tzn. rozhodování o organizačních, technických, obchodních, personálních, finančních aj. otázkách běžného života. Rozumí se tím řízení společnosti, zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech.*“<sup>20</sup> Je možné konstatovat, že ustálená judikatura českých soudů poskytuje obecné vodítko pro určení obsahu pojmu obchodní vedení společnosti. U každé společnosti bude v konkrétním případě vždy velmi záležet na jejím zaměření, od kterého se bude obsah obchodního vedení odvíjet. Nejvyšší soud např. dovodil, že do obchodního vedení a na něj navazujícího jednání za společnost může spadat dokonce i „*rozšíření obchodních aktivit kanceláře, realizace nových*

<sup>15</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003.

<sup>16</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.

<sup>17</sup> Tamtéž.

<sup>18</sup> Tamtéž.

<sup>19</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. října 2015, sp. zn. 29 Cdo 250/2015.

<sup>20</sup> rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. března 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003.

tržních možností zajišťující růst kanceláře, navázání a udržování efektivních dobrých vztahů se zákazníky, auditory, právníky, daňovými poradci a finančními a vládními institucemi a poskytování konzultantských služeb klientům“, přičemž v tomto případě nebylo možné oddělovat ani samotné „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“ od řízení činnosti společnosti a rozhodování o jejích záležitostech, v nichž spočívala podstata funkce jednatele.<sup>21</sup> Dále také rozhodnutí o přemístění provozovny<sup>22</sup>, rozhodnutí o tom, jaký majetek společnost nabude či naopak převede na třetí osobu<sup>23</sup>, rozhodnutí o úhradě dluhu společnosti<sup>24</sup> nebo rozhodnutí o postupu při vymáhání pohledávek společnosti,<sup>25</sup> a další.<sup>26</sup> Pojem obchodní vedení tedy nelze obecně absolutně definovat. Obchodní vedení může v různých společnostech zahrnovat různorodé činnosti, a přestože judikatura poskytuje základní vodítka, je nutné obsah obchodního vedení identifikovat vždy pro konkrétní situaci zvlášť. Absolutní definici obchodního vedení nelze poskytnout, neboť každá „obchodní společnost musí z povahy věci disponovat nástroji pro zpracování nepředvídatelných okolností, které vyvstanou z toku jejího života“ a je třeba mít k dispozici „otevřené pojmy“, kterým je i obchodní vedení, pomocí kterých bude možno na konkrétní okolnosti reagovat.<sup>27</sup>

## 1.4 Delegace obchodního vedení

Jak bylo uvedeno výše v podkapitole 1.3 *Obchodní vedení* této práce, obchodní vedení přísluší výlučně statutárnímu orgánu obchodní korporace. V praxi však velmi často dochází k delegaci obchodního vedení. Je třeba rozlišovat mezi delegací horizontální a vertikální.

Při horizontální delegaci obchodního vedení si jednotlivé pravomoci, zpravidla podle jednotlivých oblastí či oborů, rozdělují členové statutárního orgánu mezi sebou v souladu s ustanovením § 156 odst. 2 OZ. Na takovém rozdělení působnosti se musí členové statutárního orgánu dohodnout. O horizontální delegaci tedy musí být statutárním orgánem

---

<sup>21</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015.

<sup>22</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. července 2014, sp. z. 29 Cdo 1104/2014.

<sup>23</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2012, sp. zn. 29 Cdo 3223/2010.

<sup>24</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. listopadu 2016, sp. zn. 29 Cdo 3122/2016.

<sup>25</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2011, sp. zn. 29 Cdo 4276/2009.

<sup>26</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014.

<sup>27</sup> HAVEL, Bohumil. Quo vadis obchodní vedení. *Obchodněprávní revue*, 2010, č. 3, s. 70.

rozhodnuto, nebo může být působnost rozdělena přímo ve společenské smlouvě.<sup>28</sup> Důležité je, že delegace působnosti statutárního orgánu „*nezbavuje další členy povinnosti dohlížet, jak jsou záležitosti právnické osoby spravovány*“ (ustanovení § 152 odst. 2 OZ). Členové statutárního orgánu se tedy delegací nezavazují povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře, a přestože vykonávají působnost pouze ve svěřené oblasti, musí se zajímat také o činnost ostatních členů statutárního orgánu.<sup>29</sup>

Přípustná je také vertikální delegace, tj. přenesení působnosti na třetí osoby stojící mimo statutární orgán. Občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích tento druh delegace sice výslovně neupravují, nicméně počítají s ním. Vzhledem k tomu, jak vysoké nároky jsou kladeny na statutární orgány a jejich odpovědnost, je nezbytné umožnit delegování některých činností spadajících do jejich působnosti na odborníky, třetí osoby. „*Řádný hospodář reprezentuje dostatečně rozumnou, vzdělanou, zkušenou a pečlivou osobu. Nemusí disponovat profesionálními znalostmi, schopnostmi a zkušenostmi z oblasti práva, ekonomie, výroby, jež jsou při provozování daného podniku nezbytné. Není povinován odbornou péčí. Neváží ho standardy lege artis. Musí ale umět včas rozpoznat, ve kterých případech a ve které fázi rozhodovacího procesu je třeba vyhledat pomoc profesionála.*“<sup>30</sup> Pokud tedy statutární orgán nemá „*pro zařízení záležitosti spadající do výkonu jeho funkce potřebné odborné znalosti, je povinen zajistit její posouzení osobou, která potřebné znalosti má.*“<sup>31</sup> „*V určitých situacích může být delegace působnosti na nižší úroveň v rozporu s povinností péče řádného hospodáře, v jiných s ní může být naopak v rozporu nepřenesení působnosti.*“<sup>32</sup> Statutární orgán tedy není povinen být odborníkem na všechny záležitosti, které se týkají společnosti, musí však být odborníkem na její řízení a musí být schopen správně určit situaci, kdy je již zapotřební přizvat odborníka a rovněž osobu odborníka s potřebnou péčí vybrat. Zároveň pokud sám potřebnými odbornými znalostmi disponuje, je povinen je při výkonu své funkce využít, jinak by porušil povinnost jednat s péčí řádného hospodáře.<sup>33</sup>

---

<sup>28</sup> LASÁK, Jan. In LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I Obecná část (§ 1-654). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 806 – 809., dostupný na <<https://www.beck-online.cz>>.

<sup>29</sup> JOSKOVÁ, Lucie. *Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost* [online]. bulletin-advokacie.cz. 27. srpna 2014 [cit. 1. listopadu 2018]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/rozdeleni-pusobnosti-v-ramcikolektivniho-organu-a-jeho-dopad-na-odpovednost?browser=full>>.

<sup>30</sup> Čech, Petr. Péče řádného hospodáře a povinnost loajality. *Právní rádce*, 2007, č. 5, s. 4 – 16.

<sup>31</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2008, sp.zn. 29 Cdo 2531/2008.

<sup>32</sup> ELIÁŠ, Karel. Variabilita života a právní schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 10, s. 272.

<sup>33</sup> K tomuto závěru dospěl také Nejvyšší soud např. v rozsudku ze dne 30. července 2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006.

Horizontální delegace úzce souvisí s problematikou souběhů funkcí, neboť byla jedním z argumentů pro umožnění pravých souběhů. Odůvodnění, že pokud je statutární orgán oprávněn přenést část své působnosti na třetí osobu, může tímto způsobem delegovat sám na sebe a přenesené úkoly vykonávat v pracovněprávním poměru, ale s ohledem na závěry Nejvyššího soudu<sup>34</sup> neobstojí. Takovéto zneužívání funkce je zjevným porušením povinnosti péče řádného hospodáře – povinnosti odbornosti, loajality a pečlivosti.

## 1.5 Závislá práce

Závislá práce je předmětem pracovněprávních vztahů (ustanovení § 1 ZP). Pro tuto práci je nutné správně rozlišit, kdy se jedná o pracovněprávní a kdy o občanskoprávní (resp. obchodněprávní) vztah, aby vůbec mohlo dojít k úvaze, zda nenastal souběh funkcí.

Závislá práce je definována v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Zákoník práce určuje definiční znaky, které musí být vždy splněny kumulativně, aby se o závislou práci jednalo. Nejvýznamnějším znakem závislé práce je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který vylučuje rovné postavení stran, čímž se pracovněprávní vztah odlišuje od většiny soukromoprávních vztahů, v nichž je rovnost stran obecným pravidlem. Nadřízenost se v rámci pracovněprávního vztahu projevuje zejména tím, že je zaměstnavatel oprávněn jednostranně určovat pracovní podmínky, např. stanovit a rozvrhnout pracovní dobu a čerpání dovolené (ustanovení § 81 a násl. ZPr a § 217 ZPr). „*Zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Zaměstnanec je především povinen vykonávat práci osobně a nemůže se nechat při výkonu práce zastupovat, plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance třetí subjekt.*“<sup>35</sup> Při výkonu závislé práce zaměstnanec nevystupuje vlastním jménem, ale jménem zaměstnavatele, důsledkem čehož je odpovědnost zaměstnavatele vůči třetím osobám. Zákoník práce dále v ustanovení § 2 odst. 2 ZPr stanovuje důsledky výkonu závislé práce, která „*musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném*

---

<sup>34</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2008, sp.zn.29 Cdo 2531/2008.

<sup>35</sup> BĚLINA, Miroslav. In. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 28 – 41.



*dohodnutém místě.*<sup>36</sup> Právě nerovné postavení stran vede k „*intervenci zákonodárce směrem k ochraně zaměstnance před nepříznivými sociálními dopady, který by na ně mohla mít ničím neomezená síla trhu*“.<sup>37</sup> Některé z těchto ochranných výhod, které zákonodárce zaměstnanci poskytuje, mohou být motivací pro uzavírání pracovněprávních vztahů vedle vztahů občanskoprávních, tedy k souběhu funkcí. Srovnání těchto dvou vztahů a porovnání nejzásadnějších odlišností je provedeno v následující podkapitole *1.7 Výkon závislé práce vs. výkon funkce statutárního orgánu*.

## 1.6 Vedoucí zaměstnanec

Jak uvádím výše, z hlediska pravých souběhů je velmi často problematické posouzení toho, zda některé činnosti spadají do působnosti statutárního orgánu, zejména do obchodního vedení, nebo náleží mezi činnosti vykonávané vedoucím zaměstnancem. Proto považuji za důležité uvést na tomto místě definici vedoucího zaměstnance a alespoň stručně popsat jeho nejdůležitější úkoly, kvůli kterým ke zmiňovaným pochybnostem dochází. Definice vedoucího zaměstnance je obsažena v ustanovení § 11 ZPr. Jsou jimi ti „*zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny*.“ Právě oprávnění řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a další povinnosti, zejména povinnost „*zabezpečit přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele*“ (ustanovení § 302 písm. g) ZPr), v praxi způsobuje, že mezi statutárním orgánem a vedoucím zaměstnancem je tenká hranice.

Postavení vedoucího zaměstnance se v některých oblastech výrazně odlišuje od běžného zaměstnance. Pracovní poměr vedoucího zaměstnance je ve stanovených případech založen jmenováním (ustanovení § 33 odst. 3 ZPr). Důležitým specifikem je možnost odvolání vedoucího zaměstnance z vedoucího místa a vzdání se tohoto místa vedoucím zaměstnancem. Odvolán může být vedoucí zaměstnanec, kterému pracovní poměr vznikl jmenováním<sup>38</sup> a dále vedoucí zaměstnanec, se kterým byla „*dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát*“ (ustanovení § 73 odst. 2 ZPr). Zákoník práce v ustanovení § 73 odst. 3 stanovuje vedoucí místa, u kterých je dohoda o možnosti odvolání z vedoucí pozice přípustná, nicméně

---

<sup>36</sup> Tamtéž.

<sup>37</sup> Tamtéž.

<sup>38</sup> Tento se může rovněž vzdát místa vedoucího zaměstnance.

judikaturou bylo dovozeno, že se nejedná o kogentní ustanovení a dohoda může být uzavřena i u jiných vedoucích pozic.<sup>39</sup> V případě odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance nekončí pracovní poměr a zaměstnavateli vzniká povinnost „navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci“ a pokud „zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c)“ (ustanovení § 73a odst. 2 ZPr). „Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny“ (ustanovení § 73a odst. 2 ZPr).

Dalšími specifiky vedoucího zaměstnance jsou např. odlišnosti v možnosti sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas, kde neplatí nejvyšší možný rozsah 150 hodin ročně, ale maximální rozsah je určen mezemi celkového rozsahu práce přesčas, tedy 416 hodin ročně (ustanovení § 114 odst. 3 ZPr a § 93 odst. 4 ZPr). K platu vedoucího zaměstnance náleží příplatek za vedení (ustanovení § 124 ZPr), přičemž v ohodnocení vedoucího zaměstnance je zahrnuta práce přesčas v rozsahu 150 hodin ročně a u „vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas“ (ustanovení § 127 odst. 3 ZPr). Vedoucímu zaměstnanci je dále poskytována menší ochrana než běžnému zaměstnanci, např. v případě společné odpovědnosti za schodek na veřejných hodnotách se jeho výdělek „započítává ve dvojnásobné výši“, tedy odpovídá za škodu ve dvojnásobné výši oproti řadovým zaměstnancům (ustanovení § 260 odst. 1 ZPr). S vedoucím zaměstnancem může být také ujednána dvojnásobně delší zkušební doba v maximální délce šesti měsíců (ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) ZPr), oproti maximální délce tří měsíců u běžného zaměstnance (ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) ZPr).

## 1.7 Výkon závislé práce vs. výkon funkce statutárního orgánu

V rámci souběhu funkcí se střetávají dvě hlavní formy právních vztahů mezi obchodní korporací a fyzickou osobou, která pro obchodní korporaci vykonává soustavnou činnost. Závislá práce, jak již bylo naznačeno výše, je vykonávána v rámci pracovněprávního vztahu, a to zejména na základě pracovní smlouvy dle ustanovení § 33 a násl. ZP, kdežto funkce statutárního orgánu je zásadně vykonávána v rámci občanskoprávního vztahu, zpravidla na

---

<sup>39</sup> usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

základě smlouvy o výkonu funkce dle ustanovení § 59 a násl. ZOK. Právní úprava stanovuje řadu podstatných odlišností těchto vztahů. Výkon funkce statutárního orgánu se řídí primárně zákonem o obchodních korporacích, závislá práce je vykonávána podle zákoníku práce. Vedle právní úpravy zákona o obchodních korporacích a zákoníku práce se oba druhy právních vztahů podpůrně řídí ustanoveními občanského zákoníku. Ustanovení § 59 odst. 1 ZOK odkazuje na přiměřené použití ustanovení občanského zákoníku o příkazu pro práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu, tedy i statutárním orgánem, pokud ze smlouvy o výkonu funkce nebo z ustanovení zákona o obchodních korporacích neplyne něco jiného (ustanovení § 59 odst. 1 ZOK).<sup>40</sup> Zákoník práce v ustanovení § 4 určuje, že se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije, pokud nelze použít ZPr, a zároveň stanovuje povinnost občanský zákoník aplikovat v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Odlišný je způsob vzniku pracovního poměru a funkce statutárního orgánu a rovněž požadavky na existenci a obsah smluv (pracovní smlouvy a smlouvy o výkonu funkce). Pracovněprávní vztah dle zákoníku práce vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním (ustanovení § 33 ZPr). Pracovní smlouva musí být písemná a ZPr určuje její povinné základní náležitosti, tj. „*druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, den nástupu do práce*“ (ustanovení § 34 odst. 1 a odst. 2 ZPr). Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce sjednaným v pracovní smlouvě (ustanovení § 36 ZPr). Pokud by pracovní smlouva nebyla uzavřena v písemné formě a došlo by k započetí plnění, nemělo by dojít k újmě na straně zaměstnance (ustanovení § 18 a § 20 ZPr). Oproti tomu funkce statutárního orgánu vzniká zejména účinností rozhodnutí valné hromady, dozorčí/správní rady, či jediného společníka (ustanovení § 190 odst. 2 písm. c) ZOK, § 421 odst. 2 písm. e) ZOK a § 12 odst. 1 ZOK), určením zakladateli (ustanovení § 146 odst. 2 písm. b) ZOK), či dalšími skutečnostmi předpokládanými zákonem (např. zánikem funkce nahrazovaného statutárního orgánu nebo rozhodnutím o kooptaci). Smlouva o výkonu funkce vůbec nemusí být uzavřena. Pokud je smlouva o výkonu funkce uzavírána, musí mít v kapitálových obchodních korporacích písemnou formu a musí být schválena nejvyšším orgánem společnosti (ustanovení § 50 odst. 2 ZOK). V případě, že by smlouva o výkonu funkce nebyla uzavřena, nebo nebyla uzavřena v požadované formě, mohlo by to statutárnímu orgánu způsobit podstatné komplikace – následkem nedostatku formy by byla relativní neplatnost smlouvy o

---

<sup>40</sup> ZOK vylučuje použití OZ např. v § 51 až § 53 ZOK, v jejichž důsledku se neuplatní § 2432 OZ.

výkonu funkce, což by znamenalo, že v případě namítnutí neplatnosti smlouvy by se jednak by se právní vztah neřídil sjednanými pravidly a znamenalo by to zásadní dopad do oblasti odměňování. Zatímco závislá práce musí být vždy „*vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci*“ (ustanovení § 2 odst. 2 ZPr) a výkon závislé práce v rámci pracovněprávního vztahu bude tedy vždy úplatný, výkon funkce statutárního orgánu je v souladu s ustanovením § 59 odst. 3 ZOK zásadně bezplatný. Odměna za výkon funkce statutárního orgánu musí být výslovně sjednána, a navíc musí být schválena nejvyšším orgánem společnosti (ustanovení § 59 odst. 2 a odst. 3 ZOK). V případě, že by nebyla uzavřena smlouva o výkonu funkce, byl by občanskoprávní vztah zásadně bezplatný. Z tohoto pravidla existuje výjimka pro situace, kdy by bylo „*ujednání o odměně neplatné z důvodu na straně obchodní korporace*“ nebo by smlouva o výkonu funkce nebyla uzavřena „*z důvodu překážek na straně obchodní korporace*“ nebo by „*bez zbytečného odkladu po vzniku funkce člena orgánu obchodní korporace*“ nejvyšší orgán smlouvu neschválil. Statutárnímu orgánu by pak náležela obvyklá odměna (ustanovení § 59 odst. 4 ZOK). Lze uvažovat také nad aplikací ustanovení § 2436 OZ a § 2437 OZ, podle nichž by se statutárnímu orgánu nahrazovaly náklady a škoda. Jakékoli jiné plnění ve prospěch statutárního orgánu by muselo být vždy schváleno nejvyšším orgánem společnosti (ustanovení § 61 odst. 1 ZOK).

Dalším důležitým rozdílem je pojetí povinnosti k náhradě újmy zaměstnance a statutárního orgánu. Zaměstnanec vykonává závislou práci jménem zaměstnavatele a vůči třetím osobám tedy odpovídá zaměstnavatel. Zaměstnanec může být při výkonu závislé činnosti odpovědný pouze zaměstnavateli, pokud poruší pracovní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, v důsledku čehož dojde na základě zavinění zaměstnance ke vzniku škody (ustanovení § 250 odst. 1 ZPr). Povinnost k náhradě újmy je přitom u nedbalostního jednání limitována čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku. Při úmyslném zavinění a u škody způsobené v opilosti nebo pod vlivem zneužití návykových látek není náhrada škody limitována, u úmyslného zavinění může zaměstnavatel dokonce požadovat i ušlý zisk (ustanovení § 257 ZPr). V případě sporu leží důkazní břemeno obecně na straně zaměstnavatele.<sup>41</sup> Oproti tomu statutární orgán musí vykonávat svou funkci s péčí řádného hospodáře, tedy s potřebnými znalostmi, pečlivě a s nezbytnou loajalitou (ustanovení § 159 odst. 1 OZ a § 51 a násl. ZOK) a je odpovědný za porušení jednat s péčí řádného hospodáře bez omezení. Podle ustanovení § 68 ZOK může dokonce i bývalému členu

---

<sup>41</sup> Dále může být zaměstnanec odpovědný za schodek na svěřených hodnotách a ztrátu svěřených věcí podle ustanovení § 252 a násl. ZPr a § 255 a násl. ZPr. U této odpovědnosti je důkazní břemeno otočeno a zaměstnanec má stanoveny možnosti zprostit se odpovědnosti.

statutárního orgánu, pokud se společnost dostane do úpadku, vzniknout povinnost ručit za její závazky, jako sankce za porušení povinnosti statutárního orgánu jednat při výkonu funkce s péčí řádného hospodáře.

S nastavením odpovědnosti souvisí také rozdílnost v pojištění odpovědnosti za škodu. Zatímco zaměstnavatel má povinnost uzavřít pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, přičemž podmínky tohoto pojištění jsou stanoveny právními předpisy<sup>42</sup>, na činnost statutárních orgánů se zákonné pojištění nevztahuje. Společnosti sice mohou dobrovolně uzavřít komerční pojištění, které se bude vztahovat na statutární orgány, nicméně vzhledem k tomu, že u takového pojištění nejsou podmínky regulovány právními předpisy, nemusí být vždy výhodné.

Posledním velmi významným rozdílem je možnost skončení poměru. Zaměstnanec je právní úpravou poměrně silně chráněn a pracovní poměr může být skončen pouze ze zákonných důvodů. Vysoké nároky jsou kladeny zejména na udělení výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze pro některý z důvodů obsažených v ustanovení § 52 zákoníku práce (ustanovení § 50 odst. 2 ZPr). Vedle toho je zaměstnanci poskytována ochranná doba dle ustanovení § 53 zákoníku práce, v níž je zakázáno dát mu výpověď. V neposlední řadě jsou také stanoveny formální náležitosti výpovědi, která musí být písemná, musí obsahovat uvedení důvodu výpovědi a výpovědní doba musí činit nejméně 2 měsíce (ustanovení § 50 odst. 1 ZPr a § 51 odst. 1 ZPr). Další možností, jak může zaměstnavatel jednostranně skončit pracovní poměr, je okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 zákoníku práce pro pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delšího než 1 rok za úmyslný trestný čin, nebo za „*úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců*“ (§ 55 odst. 1 písm. a) ZPr), případně pro porušení „*povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*“ (§ 55 odst. 1 písm. b) ZPr). Oproti tomu statutární orgán může být odvolán z funkce příslušným orgánem společnosti kdykoliv i bez udání důvodu, pokud nejsou ujednány jiné podmínky ve společenské smlouvě.

Uvedené odlišnosti, a především výhody poskytované zaměstnanci, jsou dle mého názoru nejzásadnější motivací pro uzavírání paralelních občanskoprávních smluv o výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávních smluv, tedy ke vzniku fenoménu souběhu

---

<sup>42</sup> Zákonné pojištění odpovědnosti je v souladu s ustanovením § 365 odst. 1 ZPr upraveno vyhláškou ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

funkcí. Pro lepší přehlednost srovnání nejdůležitějších rozdílů v postavení zaměstnance vs. statutárního orgánu je níže umístěna srovnávací tabulka, z níž jsou patrné nejdůležitější rozdíly, zvýšená ochrana zaměstnance a výhody, které bývají motivací pro souběžné uzavírání smluv o výkonu funkce a pracovních smluv.

	<b>Zaměstnanec</b>	<b>Statutární orgán</b>
<b>Druh právního vztahu</b>	Pracovněprávní vztah	Občanskoprávní (resp. obchodněprávní) vztah
<b>Právní úprava</b>	ZPr, podpůrně OZ – soulad s pracovněprávními zásadami	ZOK, podpůrně OZ – příkaz
	Pracovní smlouva § 33 a násl. ZPr (případně jmenování)	Smlouva o výkonu funkce § 59 a násl. ZOK (případně bez smlouvy)
<b>Úplatnost</b>	Úplatnost vždy, nelze sjednat bezúplatnost, nepodléhá schválení žádného orgánu	Zásadně bezplatné, lze sjednat úplatnost – písemně + schválení nejvyšším orgánem společnosti
<b>Povinnost k náhradě újmy</b>	Zaviněné porušení povinností při plnění pracovních úkolů / v přímé souvislosti s ním.	Porušení péče řádného hospodáře (a dalších povinností)
<b>Limitace povinnosti k náhradě újmy</b>	Při nedbalosti = 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku. Při úmyslu, opilosti, zneužití návykové látky = neomezeně + při úmyslu navíc ušlý zisk.	Bez omezení (omezení není možné sjednat).
<b>Jednostranné skončení právního vztahu ze strany obchodní korporace</b>	Jen ze zákonem stanovených důvodů, vždy musí být uveden důvod.	Zásadně bez omezení na základě rozhodnutí příslušného orgánu společnosti (možnost

		omezit ve společenské smlouvě).
	Ochranná doba.	Neexistence ochranné doby.
	Výpovědní doba min. 2 měsíce.	Neexistence výpovědní doby.

## 2 Historický vývoj souběhu funkcí v České republice

### 2.1 Období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2011

Problematika souběhů funkcí se v České republice začala řešit již na počátku 90. let 20. století. Od 1. ledna 1992 nabyl v tehdejší České a Slovenské Federativní Republice účinnosti ObchZ, který byl ústavním zákonem České národní rady ze dne 15. prosince 1992, č. 4/1993 Sb., o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky recipován do právního řádu samostatné České republiky. ObchZ obsahoval v ustanovení § 66 odst. 2 úpravu smlouvy o výkonu funkce, kterým se řídil obchodněprávní vztah mezi obchodní společností a jejím „statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti“. Vedle toho byl paralelně zákonem Národního shromáždění Československé socialistické republiky ze dne 16. června 1965 č. 65/1965 Sb., zákoník práce, upraven zaměstnanecký pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem založený na pracovní smlouvě. V praxi se tak souběh funkcí objevoval již v průběhu 90. let 20. století.

Motivací pro souběžné uzavírání smluv o výkonu funkce a pracovněprávních smluv bylo zejména postavení statutárních orgánů s ohledem na právní úpravu problematiky daňové a sociálního zabezpečení, a to zejména pro členy představenstva akciových společností. Prvním problémem bylo, že v souladu se zněním ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jako „ZDP“) nebyla odměna vyplácená členovi představenstva považována za daňově uznatelný náklad (ustanovení § 25 odst. 1 ZDP). To neplatilo pro zaměstnance ani pro jednatele společnosti s ručením omezeným, jejichž odměna za daňově uznatelný náklad považována byla. Druhý problém pak představovaly rozdíly v účasti na nemocenském a důchodovém pojištění. Zaměstnanec měl v tomto smyslu dlouhodobě nejlepší postavení a byl za podmínek stanovených zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů a dalších souvisejících právních předpisů práva sociálního zabezpečení účasten na nemocenském a důchodovém pojištění. Stejně tak byl do účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, tj. do 31. prosince 2008, účasten na nemocenském pojištění jednatel společnosti s ručením omezeným. Od účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve



znění pozdějších předpisů však odměna jednatele společnosti s ručením omezeným nezakládala účast na nemocenském pojištění.<sup>43</sup> Pro přehlednější pochopení rozdílnosti postavení zaměstnance, jednatele společnosti s ručením omezeným a člena představenstva akciové společnosti je níže umístěna přehledová tabulka obsahující srovnání postavení těchto statutárních orgánů vs. zaměstnance z pohledu předpisů sociálního zabezpečení, které bylo historicky nejsilnějším důvodem pro existenci souběhu funkcí.

	DO 31. 12. 2008			1.1.2009 – 31.12.2011			OD 1. 1. 2012		
	Zaměstnanec	Jednatel	Člen představenstva	Zaměstnanec	Jednatel	Člen představenstva	Zaměstnanec	Jednatel	Člen představenstva
Daňově uznatelný náklad společnosti	ANO	ANO	NE	ANO	NE	NE	ANO	ANO	ANO
Účast na nemocenském pojištění	ANO	ANO	NE	ANO	NE	NE	ANO	ANO	ANO
Účast na důchodovém pojištění	ANO	ANO	NE	ANO	NE	NE	ANO	ANO	ANO

Již od 90. let 20. století se tedy především u členů představenstva akciových společností a jednatelů společností s ručením omezeným vyskytovaly tendence k dosažení výhodnějšího postavení, které by se přiblížilo k pracovněprávnímu zaměstnaneckému vztahu. V praxi tak začalo velmi často docházet k uzavírání dvou paralelních smluv, obchodněprávní o výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávní, která měla zajistit výhody plynoucí z pracovněprávního vztahu a účast na sociálním a zdravotním pojištění. Problematickým se pak stalo zejména to, že v pracovněprávních smlouvách byly do druhu a náplně práce zahrnuty činnosti spadající do působnosti statutárních orgánů.

V rámci prvotního posuzování se soudy musely vypořádat se základními problémy souběhů funkcí. Nejdříve bylo třeba objasnit, zda lze funkci statutárního orgánu vykonávat v pracovněprávním poměru. K tomuto se soudy od počátku staví tak, že funkci statutárního orgánu zásadně nelze vykonávat v pracovněprávním poměru, neboť se jedná o

<sup>43</sup> KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Limity závislé práce: souběh funkce člena statutárního orgánu a zaměstnance. *Práce a mzda*, 2015, č. 4, s. 14-19.

občanskoprávní (respektive obchodněprávní) závazkový smluvní vztah.<sup>44</sup> Velmi tvrdě soudy vyvozovaly důsledek absolutní neplatnosti „pracovních“ smluv u pravých souběhů v situacích, kdy statutární orgán měl náplň své funkce vykonávat jako zaměstnanec.<sup>45</sup> Pro případ, že se stávající zaměstnanec později stal statutárním orgánem dokonce soudy dovodily, že jmenováním do funkce statutárního orgánu dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou.<sup>46</sup> Zároveň však judikatura připouštěla, že vedle smlouvy o výkonu funkce může existovat jiný pracovněprávní vztah k téže společnosti, pokud náplň práce bude odlišná od činností spadajících do působnosti statutárního orgánu.<sup>47</sup> Od počátku byl tedy připuštěn nepravý souběh funkcí. Soudy se také jednoznačně vyjadřovaly i k fiktivním pracovním smlouvám, v nichž byl druh práce stanoven odlišně od činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, nicméně nebyl skutečně vykonáván. I takovéto fiktivní „pracovní“ smlouvy byly klasifikovány jako absolutně neplatné.<sup>48</sup>

S ohledem na to, že judikatura od počátku považuje za přípustné nepravé souběhy, bylo nutné vymezit, jaké činnosti je přípustné paralelně v rámci pracovněprávního vztahu vykonávat. K tomu blíže v kapitole 1.3 *Obchodní vedení*.

## **2.2 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010**

Významným impulzem ke změně právní úpravy, která nekorespondovala s praxí, se stal rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010, ve kterém Nejvyšší správní soud poprvé vedle soukromoprávních dopadů (tj. absolutní neplatnosti „pracovní“ smlouvy) vyvodil také důsledky veřejnoprávní. Nejvyšší správní soud v uvedeném rozsudku posuzoval správnost postupu orgánů správy sociálního zabezpečení,

---

<sup>44</sup> např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2014, sp. zn. 21 Cdo 931/2013, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 2240/2012, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 963 a další.

<sup>45</sup> Tamtéž.

<sup>46</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

<sup>47</sup> např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 2240/2012, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 963 a další.

<sup>48</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2007, sp. zn. 21 Cdo 2093/2006.

kteře posuzovaly ne/existenci účasťi na nemocenském pojištění na základě „pracovní“ smlouvy zaměstnance v pracovní pozici ředitele společnosti, vedle níž byl souběžně jednatelem. Bylo zjištěno, že se pracovní náplň ředitele překřývá s činnostmi spadajícími do působnosti statutárního orgánu, na základě čehož byl pracovní poměr považován za neplatný. Závěrem správního řízení bylo konstatováno, že v důsledku neplatnosti „pracovní“ smlouvy pro pozici ředitele nebyla založena účasť na nemocenském pojištění a nevznikl pojistný poměr podle ustanovení § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Jak již bylo uvedeno výše v podkapitole 2.1 *Období do 31. prosince 2011* této diplomové práce, do 31. prosince 2008 byl jednatel účasten na nemocenském pojištění alespoň z titulu této funkce. Od 1. ledna 2009 však statutární orgány, tedy ani jednatele společnosti s ručením omezeným pojištění nebyli. Nejvyšší správní soud postup orgánů správy sociálního zabezpečení potvrdil jako správný, čímž vyvolal rozsáhlou diskuzi a paniku mezi veřejností. Rozšířily se obavy, že obdobně bude rozhodováno u dalších souběhů, že osoby souběžně vykonávající funkci statutárního orgánu a práci na základě pracovního poměru, přijdou o plnění za nemocenské a důchodové pojištění, že by v důsledku neplatnosti „pracovní“ smlouvy mohli zaměstnavatelé požadovat navrácení vyplacených mezd a odměn, objevil se i názor, že by obchodním společností mohla vzniknout povinnost „mzdy“ dodatečně zdanit kvůli daňové neuznatelnosti odměn vyplácených na základě pracovněprávního vztahu. V praxi po vydání rozsudku v důsledku široké diskuze docházelo k eliminaci souběhů funkcí.

### **2.3 Období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013**

Jak již bylo nastíněno ve 2. kapitole, *Vymezení základních pojmů*, významnou se pro oblast souběhů funkcí stala novela ObchZ, která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012. Novela přinesla výslovnou úpravu souběhu v ustanovení § 66d, „*Pověření obchodním vedením*“. Uvedené ustanovení bylo do návrhu novely ObchZ zahrnuto právě v důsledku veřejné diskuze rozpoutané rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010. Novelu předložil vládě tehdejší ministr spravedlnosti Jiří Pospíšil, který k problematice souběhů funkcí uvedl, že „*rozporem mezi podnikatelskou praxí a judikaturou nejvyšších soudů vznikla výrazná nejistota ohledně právního postavení obchodního vedení mnoha společností. Soudní rozhodnutí ve věcech souběhu považují za zbytečně formalistická, není důvod zakazovat podnikatelům jeden z možných způsobů úpravy vnitřních vztahů ve společnosti. Právo má podporovat svobodu podnikání, pokud nepůsobí újmu jiným.*

*Ministerstvo spravedlnosti proto připravilo řešení této situace v podobě vložení nového paragrafu do obchodního zákoníku. Novela umožňuje takzvaný souběh funkcí.*<sup>49</sup>

Nové ustanovení § 66d ObchZ výslovně umožnilo delegovat obchodní vedení zcela nebo z části na třetí osobu a toto pověření vykonávat v pracovněprávním vztahu, přičemž zaměstnanec mohl být současně statutárním orgánem.<sup>50</sup> Tímto byl výslovně zákonem umožněn pravý souběh. Zároveň však byly stanoveny limity delegace. Při pověření zůstala zachována odpovědnost statutárního orgánu za porušení péče řádného hospodáře. Statutární orgán, který pověřoval obchodním vedením jinou osobu, byl odpovědný za výběr této osoby, přičemž výběr musel být učiněn s péčí řádného hospodáře. Rovněž musela být vykonávána následná kontrola řádného výkonu obchodního vedení ve společnosti v rámci pověření. Ustanovení § 66d dále stanovilo, že *„mzdu či odměnu z dohody sjednává nebo určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů“*. Tímto bylo bráněno situacím, kdy by si jedna osoba z pozice statutárního orgánu samostatně určila odměnu v rámci souběžného vlastního pracovněprávního vztahu. Pověření nezahrnovalo *„úcast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti“*, pro které právní předpisy stanovovaly výlučnou působnost statutárního orgánu. Byla tedy zakázána subdelegace, tj. osoba pověřená obchodním vedením nemohla dále obchodním vedením pověřit další osobu.

## **2.4 Období od 1. ledna 2014**

V rámci velké rekodifikace soukromého práva bylo znění ustanovení § 66d ObchZ vypuštěno. Vládní návrh zákona o obchodních korporacích původně obsahoval obdobné ustanovení v § 47, v rámci legislativního procesu však bylo vypuštěno.<sup>51</sup> Zákon o obchodních korporacích problematiku souběhů funkcí tedy neřeší a otázka jejich přípustnosti se stala opět aktuální. Od účinnosti zákona o obchodních korporacích se začaly objevovat názory, že znění ustanovení § 66d ObchZ bylo vypuštěno úmyslně a cílem zákonodárce je opětovné zakázání souběhů, ale

---

<sup>49</sup> Autor neznámý. *Ministr spravedlnosti předloží návrh úpravy souběhu funkcí v obchodních společnostech a družstvech* [online]. elaw.cz 9. března 2010 [cit. 26. června 2018]. Dostupné na <<http://www.elaw.cz/zprava/navrh-upravy-soubehu-funkci-v-obchodnich-spolecnostech-a-druzstvech>>.

<sup>50</sup> Nejvyšší soud např. v rozsudku ze dne 26. dubna 2018, sp. zn. 27 Cdo 1884/2017 potvrdil, že přestože se nejedná o závislou práci, vztah se řídí ZPr.

<sup>51</sup> Vládní návrh zákona o obchodních společnostech a družstvech, sněmovní tisk 363/0 ze dne 26. května 2011.

i protichůdné názory, že v rámci smluvní volnosti by měl být souběh funkcí přípustný.<sup>52</sup> K nejasnému řešení se vyjádřilo Ministerstvo spravedlnosti<sup>53</sup> tak, že souběh není přípustný s odkazem na ustanovení § 1791 OZ.<sup>54</sup> Se zákonem o obchodních korporacích se tak problematika souběhů fakticky vrací o dva roky zpět. Navíc bylo potřeba vyřešit, co se stane se stávajícími souběhy (přípustnými dle ObchZ), a to zejména ve vztahu k odměňování statutárního orgánu. Zákon o obchodních korporacích v ustanovení § 777 odst. 3 ZOK totiž stanovuje povinnost přizpůsobit úpravě zákona o obchodních korporacích smlouvy o výkonu funkce a odměňování statutárních orgánů do šesti měsíců od jeho účinnosti. V odměňování statutárního orgánu zákon o obchodních korporacích obrací bývalou koncepci a v ustanovení § 59 odst. 3 ZOK stanovuje ze zákona bezplatnost v případě existence smlouvy o výkonu funkce, není-li odměna sjednána. V případě neexistence smlouvy o výkonu funkce se vztah obdobně řídí pravidly občanského zákoníku o příkazu, kde je odměna poskytována pouze v případě, že je sjednána nebo je obvyklá (ustanovení § 2438 odst. 1 OZ) a v případě nesjednání odměny je dále poskytována jen náhrada účelně vynaložených nákladů a náhrada škody (ustanovení § 2436 OZ a § 2437 odst. 1 OZ). Pravidlo o obvyklé odměně se však nepoužije, neboť odměňování je v zákoně o obchodních korporacích upraveno odchylně (ustanovení § 59 odst. 3 ZOK stanovuje nevyvratitelnou právní domněnku bezplatnosti smlouvy) a obvyklá odměna nebude statutárnímu orgánu náležet.<sup>55</sup> Hrozilo tedy, že pokud budou pravé souběhy znovu nepřípustné s následkem neplatnosti „pracovní“ smlouvy,

---

<sup>52</sup> Např. JELÍNKOVÁ, Tereza, LIBOCHOWITZOVÁ, Dana. *Dopady rekonstrukce soukromého práva na souběh výkonu funkce vedoucího zaměstnance a člena statutárního orgánu obchodní korporace* [online]. epravo.cz, 27. srpna 2014 [cit. 25. října 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dopady-rekodifikacesoukromeho-prava-na-soubeh-vykonu-funkce-vedouciho-zamestnance-a-clena-statutarniho-organu-obchodnikorporace-95117.html>>., ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*, 2013, č. 10, s. 28 – 29., HÜLLE, Tomáš. Temné kouty nového obchodního práva, rozhovor s Janem Dědičem, Bohumilem Havlem a Petrem Čechem. *Ekonom*, 2012, č. 12, s. 30 – 31., HAVEL, Bohumil. Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát? *Právní rádce*, 2013, č. 11, s. 38 – 39., HAVEL, Bohumil. *Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?* [online]. epravo.cz. 27. září 2013 [cit. 20 října 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>>.

<sup>53</sup> Z vyjádření Ministerstva spravedlnosti: „jelikož takový pracovněprávní poměr postrádá svoji kauzu (důvod). Jinými slovy, pro tutéž činnost nemohou být uzavřeny dvě různé smlouvy. Souběžný pracovněprávní poměr dále postrádá základní znak pracovního práva, a to že musí jít o závislou práci. V případě, kdy je člen statutárního orgánu obchodní korporace sám sobě nadřízeným, nejde o závislou práci, a tudíž nemůže dojít ke sjednání pracovního poměru.“

<sup>54</sup> Tiskový odbor ministerstva spravedlnosti. Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný [online]. portal.justice.cz, 11. červenec 2014 [cit. 20. října 2015]. Dostupné na <[https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698\\_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf](https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf)>.

<sup>55</sup> Objevují se i názory, že se ustanovení § 2438 OZ na odměňování statutárního orgánu použije – např. JUDr. Petr Šuk v odborné publikaci ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILIEČEK, KUHN, ŠUK. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2013, s.173 – 180. Není tedy s jistotou vyjasněno, do jaké míry se pravidlo o odměňování příkazníka užije na odměňování statutárního orgánu.

statutární orgán se nedomůže zaplacení odměny za reálně vykonanou „práci“. Odpovědi postupně poskytla judikatura v případě sporu mezi společností OLMA, a.s. a Ing. Jiřím Gavendou, která je rozebrána v následující kapitole.

## 3 Aktuální pohled na souběh funkcí

### 3.1 Podstata sporu mezi společnostmi OLMA, a.s. a Ing. Jiřím Gavendou

Následující skutkový stav je popsán dle faktického postupu. Ing. Jiří Gavenda pracoval ve společnosti OLMA, a.s. od 1. ledna 1998 jako vedoucí zaměstnanec – generální ředitel. Od 25. července 2001 pan Ing. Jiří Gavenda rovněž působil jako statutární orgán společnosti OLMA, a.s., tedy člen představenstva (došlo tedy k souběhu funkcí). Dne 23. ledna 2007 strany uzavřely manažerskou smlouvu „o individuálních pracovních a platových podmínkách, kterou byl upraven pracovní poměr účastníků v souvislosti s výkonem funkce generálního ředitele“<sup>56, 57</sup>. Dne 18. prosince 2008 byl Ing. Jiří Gavenda z funkce vedoucího zaměstnance odvolán (podle ustanovení § 73 odst. 2 ZPr).<sup>58</sup> Dne 7. ledna 2009 dostal Ing. Jiří Gavenda v souvislosti s odvoláním z funkce výpověď z pracovního poměru s dvouměsíční výpovědní dobou proto, že pro něj společnost OLMA, a.s. neměla jinou pracovní pozici (dle ustanovení § 73 a odst. 2 ZPr ve spojení s § 52 písm. c) ZPr). Ke dni 29. března 2009 Ing. Jiří Gavenda okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu, že mu nebyla vyplacena náhrada mzdy za měsíc únor (dle ustanovení § 56 písm. b) ZPr).<sup>59</sup>

Společnost OLMA, a.s. se následně domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru<sup>60</sup>, poté vrácení odměn vyplacených dle manažerské smlouvy, a to, mimo jiné, z důvodu neplatnosti manažerské smlouvy pro existenci pravého souběhu<sup>61</sup>, a Ing. Jiří Gavenda požadoval po společnosti OLMA, a.s. zaplacení náhrady mzdy<sup>62</sup>. Soudy tedy v těchto případech musely vyřešit, zda se jedná o pravý či nepravý souběh funkce a zda je takový souběh přípustný. V jednom z případů obecné soudy dospěly k závěru, že se jedná o

---

<sup>56</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

<sup>57</sup> Po právní stránce tedy s největší pravděpodobností došlo k uzavření smlouvy o výkonu funkce, kterou strany podřídily zákoníku práce (za předpokladu, že se jednalo o pravý souběh funkcí). Pokud by se jednalo o nepravý souběh funkcí, manažerská smlouva by představovala pracovní smlouvu vedoucího zaměstnance.

<sup>58</sup> Po právní stránce za předpokladu, že se jednalo o pravý souběh funkcí, nemohl být pan Ing. Jiří Gavenda odvolán z funkce vedoucího zaměstnance, neboť jako vedoucí zaměstnanec fakticky nepůsobil – činnosti totiž vykonával jako statutární orgán (člen představenstva). Pokud by se jednalo o nepravý souběh funkcí, mohlo k odvolání z vedoucí pozice dojít (za splnění zákonných požadavků).

<sup>59</sup> Po právní stránce, stejně jako je uvedeno výše, pan Ing. Jiří Gavenda, za předpokladu, že se jednalo o pravý souběh funkcí, nemohl dostat výpověď z pracovního poměru, ani sám nemohl okamžitě zrušit pracovní poměr, neboť nebyl zaměstnancem, ale činnosti vykonával jako statutární orgán (člen představenstva). Pokud by se jednalo o nepravý souběh funkcí, uvedený postup mohl obstát (za splnění zákonných požadavků).

<sup>60</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 429/2011 – nešlo o pravý souběh.

<sup>61</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 – šlo o pravý souběh a smlouva je neplatná – zrušeno nálezem Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018, sp. zn. III ÚS 669/2018 – viz níže.

<sup>62</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012 - šlo o pravý souběh a smlouva je neplatná – zrušeno nálezem Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I ÚS 190/15 – viz níže.

pravý souběh<sup>63</sup> a dovodily neplatnost manažerské smlouvy, ve druhém případě naopak shledaly, že jde o nepravý souběh<sup>64</sup>, neboť se činnosti vykonávané v právních vztazích nepřekrývají a manažerská smlouva za neplatnou považována nebyla.

### 3.2 Nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I ÚS 190/15

V dané věci vyslovil „revoluční“ názor Ústavní soud, který zpochybnil závěry stávající judikatury o nepřipustnosti pravých souběhů. Odmítl dosavadní argumenty odůvodňující závěr o neplatnosti souběžné „pracovní“ smlouvy (v tomto případě manažerské smlouvy), které považuje za nedostatečné.

Ústavní soud zdůraznil, že je třeba dbát na zásadu legální licence podle čl. 2 odst. 3 ústavního zákona č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., listiny základních práv a svobod, který zaručuje, že *„každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“* a princip autonomie vůle a smluvní svobody, které ovládají soukromé právo. Je třeba upřednostňovat výklad smlouvy, který nezakládá její neplatnost. Ústavní soud upozornil, že zákaz pravých souběhů nebyl nikdy výslovně zakotven zákonem a vyplývá pouze z judikatury, která takový závěr dostatečně neodůvodnila. *„Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře. 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.“*

V nálezu Ústavní soud vyložil pojem závislé práce a ztotožnil se se závěrem, že ji nelze vykonávat v jiném než pracovním poměru. Smluvní svoboda je sice pro pracovní právní vztahy významně omezena, *„toto omezení smluvní svobody má ovšem zajistit, že při výkonu závislé práce bude zaměstnanec vždy chráněn pracovní právními normami. Jde tedy o omezení, které sleduje účel spočívající v zajištění zvláštní zákonné ochrany zaměstnance.“* Z toho však nelze bez dalšího dovozovat, že jiné vztahy není možné podříditi zákoníku práce. Definice závislé práce takovému podřícení nebrání. Z hlediska výkladu zákona a právních norem je vždy třeba za rozhodující považovat jejich účel. V každém jednotlivém případě je rovněž nezbytné zkoumat vůli stran.

---

<sup>63</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 – zrušeno nálezem Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018, sp. zn. III ÚS 669/2018 – viz níže.

<sup>64</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 429/2011.



Dosavadní judikатурní závěry jsou dle názoru Ústavního soudu vnitřně rozporné a jsou založeny na posouzení, že zákoník práce „způsobuje neplatnost právních jednání, na něž ale vůbec nedopadá“, neboť zákoník práce *ex lege* výkon funkce statutárního orgánu neupravuje. „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 hlediska tudíž nic nebrání ujednání režimu zákoníku práce i pro jiné než pracovněprávní smlouvy. „Zda je ujednan režim zákoníku práce je třeba posuzovat především podle úmyslu stran.“

Ústavní soud dále sdělil, že rovněž z občanskoprávního (resp. obchodněprávního) hlediska soudy nepředložily dostatečné argumenty pro zákaz souběhů a pouhý odkaz na „povahu obchodních korporací“ není dostačující. Jaké občanskoprávní argumenty by mohly odůvodnit nepřipustnost souběhů, však zůstalo otevřenou otázkou.

Závěrem Ústavní soud uvedl, že pokud chtějí obecné soudy setrvat v konstantní judikatuře, „musí v první 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.“ Dále „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 pracovní pracovněprávní smlouva).“ V neposlední řadě se obecné soudy musí vypořádat s odůvodněním, proč nelze statutárnímu orgánu přiznat ochranu, která je poskytována zaměstnancům (především „ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době“) a s otázkou, zda jejich stávající přístup nemůže vést k diskriminaci, zejména diskriminaci žen, které ve funkci statutárního orgánu nemají ze zákona „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 vyšší peněžité podpory v mateřství v případě druhého dítěte).“

Reakce na tento zásadní náleží Ústavního soudu byly smíšené, nicméně souběhy funkcí se díky „revolučním“ myšlenkám staly vysoce aktuálním tématem.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Např. HAVEL, Bohumil, SCHNEIDEROVÁ, Petra a kol. Konečně rozumný pohled na souběh funkcí. *Právní rádece*. 2016, č. 10, s. 24 - 27.; ŠUMAVSKÁ, Martina. *Průlomový náleží Ústavního soudu v oblasti souběhu funkcí* [online]. epravo.cz, 20. ledna 2017 [cit. 10. září 2018]. Dostupné na

### **3.3 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017 sp. zn. 21 Cdo 3613/2015**

Rozsudek byl první reakcí na výše uvedený náleží Ústavního soudu. Nejvyšší soud se k závěrům Ústavního soudu postavil negativně. Jednak se nevěnoval všem požadavkům Ústavního soudu na odůvodnění ne/přípustnosti souběhů funkcí, ale také popřel jeho stanovisko o možnosti zvolení režimu zákoníku práce pro smlouvu o výkonu funkce. Závěr odůvodnil tak, že není na místě autonomie vůle stran a zákoník práce lze použít výhradně pro právní vztahy upravující výkon závislé práce. *„Úpravu zákoníku práce nelze nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí (použít ji podle potřeb jednajících). Řečeno jinak a možná srozumitelněji, zákoník práce popsáním způsobem zakazuje, aby jeho režim byl vztahován pouze na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo jaké vznikají v intencích § 1 zákoníku práce v souvislosti s výkonem závislé práce.“* Svou argumentaci podpořil také existencí zjevného konfliktu zájmů zaměstnance a zaměstnavatele. Zdálo se, že pravý souběh tedy nadále bude posuzován jako nepřípustný.

### **3.4 Rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodněprávního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017**

Novou nadějí přinesl rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodněprávního kolegia Nejvyššího soudu, který poprvé výslovně připustil možnost podřídít smlouvu o výkonu funkce zákoníku práce.<sup>66</sup> Nejvyšší soud zdůraznil, že ujednání o režimu zákoníku práce neučiní celý vztah pracovněprávním. Nadále se bude jednat o občanskoprávní (resp. obchodněprávní) vztah, který se bude řídit těmi ustanoveními zákoníku práce, která nejsou v rozporu s kogentními normami upravujícími *„(především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací“* (např. naplnění předpokladů pro výkon funkce statutárního orgánu).

Rozsudek přinesl nový zajímavý závěr, že souběžná manažerská smlouva nemá být neplatná, ale má na ni být pohlíženo jako na dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, kterým se

---

<<https://www.epravo.cz/top/clanky/prulomovy-nalez-ustavniho-soudu-v-oblasti-soubehu-funkci-104701.html>>. ; KINDL, Jiří. *Ústavní soud nesouhlasí s NS ve věci souběhu funkcí* [online]. jinepravo.blogspot.cz, 26. září 2016 [cit. 20. října 2015]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.cz/2016/09/ustavni-soud-nesouhlasí-s-ns-ve-veci.html>>.

<sup>66</sup> Tentokrát v odlišném sporu mezi společností MIDEŠTA, s. r. o. a pana M. P.

podřizuje režimu zákoníku práce. Je však třeba na tuto manažerskou smlouvu „klást stejné požadavky (co do formy, obsahu i potřeby jejího schválení příslušným orgánem obchodní korporace), jako na samotnou smlouvu o výkonu funkce“.

S ohledem na výše uvedené závěry Nejvyšší soud dospěl také k závěru, že se jedná o spor mezi korporací a jejím statutárním orgánem. K projednání věci v prvním stupni by tedy měly být příslušné krajské soudy.

### **3.5 Nález Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018, sp. zn. III ÚS 669/2017**

Po negativním přístupu Nejvyššího soudu Ústavní soud znovu shrnul závěry ze svého předchozího nálezu a zdůraznil, že nebyly zodpovězeny a odůvodněny položené otázky. Ústavní soud tedy zopakoval, že pokud chtějí obecné soudy setrvat na nepřipustnosti pravých souběhů, musí předložit dostatečné argumenty, které jejich závěry náležitě odůvodní. Dosavadní argumentaci Ústavní soud považuje za nedostatečnou, neshoduje se s posouzením Nejvyššího soudu, že zákoník práce upravuje výhradně pracovněprávní vztahy a jiné vztahy mu nelze podřídít. „Byť Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí reagoval na předmětný nález, nemůže Ústavní soud s přihlédnutím k obsahu odůvodnění tohoto rozhodnutí uzavřít, že by tak učinil způsobem přesvědčivým.“

Ústavní soud se v nálezu nevyjádřil ke stanovisku velkého senátu občanskoprávního a obchodněprávního senátu Nejvyššího soudu, pouze upozornil, že se s vyslovenými závěry budou muset obecné soudy vypořádat, zejména znovu vyhodnotit otázku ne/platností „pracovních“ smluv v důsledku souběhů a nemožnosti podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce a také budou muset správně určovat věcnou příslušnost soudů.

## 4 Další vývoj souběhů

Na první pohled se zdá, že problematika souběhů funkcí je po dvaceti pěti letech konečně vyřešena. K dnešnímu dni je jisté, že funkci statutárního orgánu nelze vykonávat v zaměstnaneckém poměru, neboť se nejedná o závislou práci (statutární orgán není v podřízeném vztahu a nelze mu udělovat pokyny, přidělovat práci)<sup>67</sup>, zákoník práce se tedy *ex lege* na výkon funkce statutárního orgánu nepoužije. Aktuální názory směřují k tomu, že by souběhy funkcí nadále neměly způsobovat neplatnost „pracovních“ smluv. Pokud by existence pravých souběhů byla umožněna, vznikne však řada nových otázek a problematických oblastí, které bude třeba v praxi řešit.<sup>68</sup>

Ztotožňuji se s „reformním“ závěrem Ústavního soudu, že obecnými soudy nebyly předloženy dostatečné argumenty pro zakázání souběhů funkcí, stanovení tvrdé sankce v podobě neplatnosti „pracovní“ smlouvy, ani pro vyloučení podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce a osobně neshledávám existenci takových argumentů. Víme, že se zákoník práce *ex lege* na statutární orgán nevztahuje, nic ale nebrání smluvnímu ujednání použití jeho pravidel. Jako vhodný se mi jeví názor velkého senátu občanskoprávního a obchodněprávního kolegia Nejvyššího soudu, že „pracovní“ smlouvu lze považovat za dodatek smlouvy o výkonu funkce, kterým se do této včleňují přípustná ustanovení zákoníku práce, případně i za samotnou smlouvu o výkonu funkce, v níž je zvolen režim zákoníku práce. V každém jednotlivém případě však bude třeba posuzovat vůli a úmysl stran.<sup>69</sup> Dojdeme-li v konkrétním případě k závěru, že uzavřením „pracovní“ smlouvy strany chtěly docílit vtažení některých pravidel zákoníku práce, typicky poskytnout určité výhody a jistou míru ochrany statutárnímu orgánu, bude na místě některá ustanovení zákoníku práce použít. Je však jisté, že některá ustanovení zákoníku práce nebude možné aplikovat, neboť odporují

---

<sup>67</sup> Je výslovně zakázáno udělovat pokyny statutárnímu orgánu týkající se obchodního vedení (ustanovení § 195 odst. 2 ZOK, § 435 odst. 3 ZOK).

<sup>68</sup> K tomuto závěru dospívají také např. ODROBINOVÁ, Veronika, PROCHÁZKA, Tomáš. *Souběh funkcí – stručně, prakticky* [online]. epravo.cz, 28. května 2018 [cit. 10. září 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-strucne-prakticky-107542.html>>. VALEŠOVÁ, Nikola. *O přípustnosti tzv. pravých souběhů funkcí* [online]. pravni prostor.cz, 23. července 2018 [cit. 10. září 2018]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/obchodni-pravo/o-pripustnosti-tzv-pravych-soubehu-funkci>>., JANOŠEK, Vladimír. *Tabu souběhu funkcí je ta tam...* [online]. epravo.cz, 27. dubna 2018 cit. 10. září 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/tabu-soubehu-funkci-je-ta-tam-107491.html>>.

<sup>69</sup> Výklad podle skutečné vůle stran zastává Nejvyšší soud dlouhodobě ve své rozhodovací praxi. Jedním z posledních rozhodnutí, v němž je zdůrazněno, že skutečnou vůli stran, která byla nebo musela být adresátovi právního jednání známa, je třeba upřednostnit před jejím vnějším projevem, je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 29 Cdo 61/2017, nebo také nejnovější rozsudek Nejvyššího soudu z oblasti souběhů funkcí, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

charakteru občanskoprávního (resp. obchodněprávního) vztahu při výkonu funkce statutárního orgánu a účelu korporátních norem, které výkon funkce statutárního orgánu upravují. Za velmi riskantní považují obecné podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce, neboť je aktuálně nejasné, která ustanovení zákoníku práce bude možné použít a která budou vyloučena. Strany by se tak mohly dostat do situace, kdy předpokládají, že se určitá pravidla použijí, nebo naopak nepoužijí, ale třeba i po několika letech bezproblémového fungování vztahu soudy dospějí k odlišnému stanovisku a nastanou komplikace. Je vysoce pravděpodobné, že konečných odpovědí a vodítek pro určení konkrétních ustanovení zákoníku práce, která lze u statutárního orgánu využít, se dočkáme až v průběhu několika let, ne-li desítky let, neboť bude bezpochyby nějakou dobu trvat, než se konkrétní případy dostanou až k Nejvyššímu soudu, případně až k Ústavnímu soudu, které finální závěry pro konkrétní situace poskytnou. Bezpečnější tedy bude vyjednání konkrétních výhod, které si strany výslovně odsouhlasí ve znění smlouvy o výkonu funkce.

Použití některých ustanovení zákoníku práce lze s ohledem na charakter a účel ustanovení zákona o obchodních korporacích a občanského zákoníku posoudit s jistotou. Nebude možné podřídít se ustanovením zákoníku práce, která jsou v rozporu s účelem korporátních norem, přičemž účelem korporátních norem bude zpravidla ochrana společnosti, zajištění jejího fungování, ochrana jejího majetku, společníků a věřitelů, ale také např. ochrana hospodářské soutěže.

Mám za to, že zákoníku práce nebude podřízen vznik funkce statutárního orgánu, která bez ohledu na režim smlouvy vzniká účinností rozhodnutí valné hromady, dozorčí/správní rady, či jediného společníka (ustanovení § 190 odst. 2 písm. c), § 421 odst. 2 písm. e) ZOK a § 12 odst. 1 ZOK), určením zakladateli (ustanovení § 146 odst. 2 písm. b ZOK), či dalšími skutečnostmi předpokládanými zákonem (např. zánikem funkce nahrazovaného statutárního orgánu nebo rozhodnutím o kooptaci). Nebude tedy možné založit funkci statutárního orgánu pracovní smlouvou ani jmenováním dle zákoníku práce (ustanovení § 33 ZPr). Stejně tak tomu bude u naplnění předpokladů pro výkon funkce. Statutární orgán musí být vždy v souladu s ustanovením § 152 odst. 2 OZ plně svéprávný, bezúhonný dle ustanovení § 46 odst. 1 ZOK ve spojení s ustanovením § 6 odst. 2 ŽZ, nesmí u něj nastat překážka provozování živnosti dle ustanovení § 46 odst. 1 ZOK ve spojení s ustanovením § 8 ŽZ, musí být solventní ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 ZOK. Smlouva a odměna bude muset být vždy schválena nejvyšším orgánem společnosti podle ustanovení § 59 odst. 2 ZOK. Nebude možné ani omezit odpovědnost statutárního orgánu, neboť ustanovení § 53 odst. 2 ZOK výslovně stanovuje zdánlivost takového omezení. Odpovědnost statutárního orgánu tedy

nebude omezena čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku.<sup>70</sup> S ohledem na to, že nejde o výkon závislé práce, nebude se na statutární orgán vztahovat zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, neboť nikdy nemůže dojít k ujednání závazku v neprospěch třetí strany. Statutární orgán bude muset vždy dodržet povinnost jednat s péčí řádného hospodáře (ustanovení § 159 odst. 1 OZ, § 51 ZOK a § 52 ZOK), informovat o střetu zájmů dle ustanovení § 54 a násl. ZOK. Rovněž nebude možné omezit ručení dle ustanovení § 159 odst. 3 OZ, § 68 ZOK a § 66 odst. 2 ZOK. Vždy bude možné vyloučit statutární orgán dle ustanovení § 63 a násl. ZOK.

Vedle výše uvedeného však existuje řada oblastí, kde není jasné, zda bude možné uplatnit pravidla zákoníku práce. Problematické je odvolání statutárního orgánu. Statutární orgán lze zásadně odvolat kdykoliv bez udání důvodu a statutární orgán může kdykoliv bez udání důvodu odstoupit, nesmí tak však učinit v době, která je pro korporaci nevhodná (ustanovení § 59 odst. 5 ZOK). Je možné stanovit podmínky pro odvolání a odstoupení ve společenské smlouvě, nikdy však nesmí dojít ke znemožnění ukončení funkce, zejména musí být umožněno odvolání v případech závažného porušení povinností.<sup>71</sup> Lze si také představit ujednání dalších způsobů skončení funkce ve smlouvě o výkonu funkce, např. výpovědi z uvedených důvodů, na kterou bude navázáno vyplacení odstupného. Taková ujednání však dle mého názoru nebudou mít vliv na samotný akt odvolání, mohou však mít dopad na vyrovnání mezi stranami (odstupné, smluvní pokuta, odškodnění, aj.). Nepoužijí se tedy ustanovení zákoníku práce stanovující taxativně důvody jednostranného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem, ani požadavek na minimálně dvouměsíční výpovědní dobu. Povinnost písemné formy a odůvodnění již odporovat charakteru korporátních norem nebude.

Posouzení bude vyžadovat aplikace ustanovení § 73a odst. 2 ZPr, který stanovuje povinnost navrhnout změnu pracovního zařazení při skončení práce na pozici vedoucího zaměstnance. Jazykovým výkladem dospějeme k závěru, že ustanovení nebude použitelné, neboť statutární orgán není vedoucím zaměstnancem a nejde o pracovní poměr. Domnívám se však, že postavení statutárního orgánu je obdobné pozici vedoucího zaměstnance a účelem podřízení zákoníku práce bude zpravidla poskytnutí možných výhod vyplývajících z pracovního poměru zaměstnanci. Pravidlo by tedy dle mého názoru mělo být aplikováno a měla by vzniknout povinnost při skončení funkce statutárnímu orgánu nabídnout uzavření

---

<sup>70</sup> Tento závěr potvrdil i Nejvyšší soud v nejnovějším rozsudku z oblasti souběhů funkcí, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

<sup>71</sup> K tomuto závěru dospěl i Nejvyšší soud v usnesení ze dne 11. října 2000 sp. zn. 29 Cdo 968/2000.

odpovídajícího pracovněprávního poměru.<sup>72</sup> Ke stejnému závěru docházím ohledně nároku na odstupné (ustanovení § 67 a násl. ZPr).

Jedním z požadavků Ústavního soudu na odůvodnění nemožnosti podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce je vypořádání se s otázkou diskriminace (zejména diskriminace žen). Tato otázka již byla řešena Soudním dvorem EU, který ve věci *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA* rozhodl, že odvolání Statutárního orgánu z důvodu těhotenství je diskriminační.<sup>73</sup> V tomto ohledu se domnívám, že při zvolení režimu zákoníku práce bude možné za limity odvolání statutárního orgánu považovat situace uvedené v ustanovení § 53 odst. 1 ZPr, přičemž použitelné budou pouze důvody v písm. a), dočasná pracovní neschopnost, b), výkon vojenského cvičení nebo služby, d), těhotenství a mateřství a f), potřeba ošetřování a péče, právě s odkazem na možnou diskriminaci a možný rozpor s dobrými mravy a veřejným pořádkem, protože účelem poskytnutí ochranné doby je především ochrana rodiny a zdraví, které požívají zvláštní ochrany. Písm. c), uvolnění pro výkon veřejné funkce, nepřichází v úvahu z hlediska podstaty funkce statutárního orgánu a střetu zájmů, písm. e), nezpůsobilost pro noční práci, nepřipadá v úvahu, protože činnost statutárního orgánu nikdy nebude standardně vykonávána pouze přes noc.

V praxi se zajisté ukáží jako sporná další ustanovení zákoníku práce. S ohledem na nejistotu výkladu použitelnosti ustanovení zákoníku práce a absenci judikatury v této oblasti doporučuji, aby si strany, v případě vůle sjednat si výhody vyplývající z pracovněprávních předpisů, tyto výslovně ujednaly a nespolehaly se na obecné podřízení zákoníku práce.

---

<sup>72</sup> Dovození tohoto následku podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce naznačil nejnovější rozsudek Nejvyššího soudu v oblasti souběhů funkcí, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

<sup>73</sup> Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA*, C-232/09, Úř. věst. C 13, 15. leden 2011.

## Závěr

Souběhy funkcí jsou v České republice problematickou oblastí již dvacet pět let. Cílem práce bylo poskytnout komplexní přehled vývoje právního pohledu na souběhy, analyzovat aktuální stav a jeho další možný vývoj a zjistit, zda jsou dnes souběhy funkcí přípustné a pokud ano, za jakých podmínek.

Souběh funkcí je situace, kdy statutární orgán vedle své funkce vykonává činnost také v pracovněprávním poměru. Od počátku jsou souběhy rozlišovány na pravé a nepravé. Rozlišujícím kritériem je druh práce vykonávaný v pracovním poměru. Pokud se činnosti statutárního orgánu a zaměstnance nepřekrývají, jedná se o nepravý souběh. V případě, že jsou v obou vztazích konány činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu, jde o souběh pravý. Nepravé souběhy nebyly nikdy zakázány, zato u pravých souběhů byla konstantně dovozována neplatnost „pracovních“ smluv.<sup>74</sup>

Z historického pohledu lze souběhy rozdělit do tří období. V období do 31. prosince 2011 byly řešeny základní otázky – došlo k odlišení pravých a nepravých souběhů, závěru o neplatnosti „pracovní“ smlouvy při pravém souběhu funkcí a vymezení činností náležejících do působnosti statutárního orgánu, zejména k výkladu pojmu obchodního vedení.<sup>75</sup> Pro případ, že se stávající zaměstnanec později stal statutárním orgánem, dokonce soudy dovodily, že jmenováním do funkce statutárního orgánu dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou.<sup>76</sup> Za neplatné byly považovány i fiktivní „pracovní“ smlouvy, které byly uzavírány pouze „na oko“, aby statutární orgán dosáhl požadované ochrany, ale k výkonu sjednaného druhu práce fakticky nedocházelo.<sup>77</sup>

Důležitý vliv měl rozsudek Nejvyššího správního soudu<sup>78</sup>, ve kterém dovodil veřejnoprávní důsledky neplatnosti „pracovní“ smlouvy – neúčast na nemocenském pojištění. Následkem tohoto rozhodnutí Nejvyššího správního soudu byla velká právní nejistota. Veřejnost se začala obávat, že by ke stejným závěrům mohly soudy a orgány veřejné moci dojít i v dalších případech, v důsledku čehož by osoby ve funkci statutárního orgánu souběžně s „pracovní“ smlouvou přišly o plnění za nemocenské a důchodové pojištění, že by v důsledku neplatnosti „pracovní“ smlouvy mohli zaměstnavatelé požadovat navrácení

---

<sup>74</sup> Např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92 a další.

<sup>75</sup> Např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006 a další.

<sup>76</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

<sup>77</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2007, sp. zn. 21 Cdo 2093/2006.

<sup>78</sup> rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010.



vyplacených mezd a odměn, dokonce, že by obchodním společností mohla vzniknout povinnost „mzdy“ dodatečně zdanit kvůli daňové neuznatelnosti odměn statutárních orgánů.

V důsledku nejistoty a rozporu právní úpravy s praxí došlo od 1. ledna 2012 k začlenění § 66d do ObchZ, který pravý souběh výslovně umožnil. S účinností zákona o obchodních korporacích se však nejistota vrátila, neboť nedošlo k převzetí znění § 66d ObchZ do zákona o obchodních korporacích a souběhy nejsou v právních předpisech výslovně upraveny.

Dílčím cílem práce bylo identifikovat důvody vzniku fenoménu souběhů. Motivací k uzavírání souběžných smluv byla a stále je touha získat ochranu, která je poskytována zaměstnancům. Zaměstnancům je poskytována mnohem vyšší ochrana než statutárnímu orgánu. Historicky byly nejpodstatnější výše zmíněné rozdíly v úpravě sociálního zabezpečení. Odměna vyplácená členovi představenstva akciové společnosti nebyla považována za daňově uznatelný náklad a existovaly rozdíly v účasti na nemocenském a důchodovém pojištění. Odměna členů představenstva akciové společnosti a od 1. ledna 2009 rovněž odměna jednatele společnosti s ručením omezeným nezakládala účast na nemocenském pojištění. Tyto rozdíly byly odstraněny právními předpisy práva sociálního zabezpečení od 1. ledna 2012 a tento hlavní motiv existence souběhů odpadl. V současné době je z pohledu práva sociálního zabezpečení postavení statutárních orgánů srovnatelné s postavením zaměstnanců. Aktuální jsou však stále nejdůležitější rozdíly v postavení statutárního orgánu a zaměstnance, a to záruka dosažení odměny, limity odpovědnosti a jednostranného ukončení poměru společností, poskytnutí ochranné doby, nárok na odstupné a další.

V posledních letech došlo k podstatné změně pohledu soudů na souběhy. Zásadní stanoviska vyslovil Ústavní soud<sup>79</sup>, který zpochybnil závěry dosavadní konstantní judikatury, především z důvodu absence jejich řádného a kvalitního odůvodnění. Ústavní soud zdůraznil, že je třeba dbát na zásadu legální licence, autonomie vůle a smluvní svobodu stran. Podotkl, že je třeba upřednostnit takový výklad, který nezakládá neplatnost smlouvy. Naopak je třeba zjišťovat, jaká byla vůle stran. Pokud by obecné soudy chtěly pokračovat ve své konstantní judikatuře, musely by předložit dostatečně silné argumenty odůvodňující zákaz pravých souběhů a nemožnost podříditi smlouvu o výkonu funkce zákoníku práce. V takovém

---

<sup>79</sup> náleží Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

odůvodnění by bylo třeba vypořádat se také se sníženým standardem ochrany statutárních orgánů oproti zaměstnancům a jeho možným diskriminačním dopadem.<sup>80</sup>

I dnes má smysl rozlišovat pravé a nepravé souběhy funkcí. Souhlasím s názorem soudů, že činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu nelze vykonávat vedle sebe ve dvou vztazích. Statutární orgán je povinen v rámci péče řádného hospodáře využít všechny své schopnosti a možnosti při výkonu funkce – pokud má statutární orgán některé zvláštní odborné znalosti, je povinen tyto využít.<sup>81</sup> Dle mého názoru nadále nebude možné delegovat povinnosti statutárního orgánu na sebe samého a nebude možné působnost statutárního orgánu vykonávat z části z pozice zaměstnance společnosti. Takovou delegací by bezpochyby došlo k porušení péče řádného hospodáře. Stranám však v takovém případě nic nebrání v tom, aby odborné znalosti statutárního orgánu ohodnotily vyšší odměnou nebo dalšími výhodami. I nadále bude tedy klíčové v jednotlivých případech určit, zda vedle funkce statutárního orgánu existuje pracovněprávní vztah s odlišným druhem práce, nebo jde pouze o výkon působnosti statutárního orgánu.

U pravých souběhů funkcí bude třeba v každém jednotlivém případě zkoumat skutečnou vůli a úmysl stran. Dojdeme-li k tomu, že vůlí stran zřejmě musela být snaha docílit ochrany a některých výhod poskytovaných zákoníkem práce, bude na místě souběžnou „pracovní“ smlouvu posoudit jako dodatek smlouvy o výkonu funkce, případně za samotnou smlouvu o výkonu funkce, která je podřízena režimu zákoníku práce. Obecné podřízení zákoníku práce jako celku je však rizikové, neboť ke dnešnímu dni není objasněno, jaká ustanovení ZP bude možné na výkon funkce statutárního orgánu vztáhnout. Každé jednotlivé ustanovení zákoníku práce bude třeba podrobit zhodnocení, zda-li neodporuje některé z korporátních norem a jejich účelu. Účelem korporátních norem bude zejména ochrana obchodní korporace, jejího „života“, fungování a majetku, ochrana společníků a věřitelů společnosti nebo ochrana hospodářské soutěže.

V souladu s judikaturou naznačenými závěry mám za to, že zákoníku práce nebude podřízen vznik funkce statutárního orgánu – bez ohledu na režim smlouvy funkce statutárního orgánu bude vznikat především účinností rozhodnutí valné hromady, dozorčí/správní rady, či jediného společníka (nebo jinými skutečnostmi předpokládanými ZOK). Nebude možné funkci statutárního orgánu založit pracovní smlouvou ani jmenováním dle zákoníku práce. Smlouva o výkonu funkce a odměna statutárního orgánu bude muset být vždy schválena

---

<sup>80</sup> Tamtéž.

<sup>81</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2008, sp.zn.29 Cdo 2531/2008.

nejvyšším orgánem společnosti. Rovněž budou muset být naplněny předpoklady výkonu funkce statutárního orgánu, tj. plná svéprávnost, bezúhonnost, neexistence překážek provozování živnosti a solventnost. Statutární orgán bude muset dodržovat povinnost jednat s péčí řádného hospodáře, zákazu jednání ve střetu zájmů a bude platit rovněž obecný zákaz konkurence. Odpovědnost statutárního orgánu nesmí být omezena a nebude se tedy aplikovat limitace náhrady újmy ve výši čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku dle zákoníku práce. Nebude možné omezit ani zákonné ručení statutárního orgánu a možnost jeho vyloučení z funkce soudem.

Zůstává však řada otevřených otázek. Domnívám se, že musí být zachována možnost statutární orgán kdykoliv odvolat, neboť řádný výkon jeho funkce je podstatný pro zajištění chodu společnosti. Z tohoto důvodu mohou být podmínky odvolání stanoveny pouze ve společenské smlouvě, nikoli ve smlouvě o výkonu funkce. S jistotou musí být společnosti zachována možnost odvolat statutární orgán při podstatném porušování jeho povinností, které mohou ohrozit „životnost“ korporace a nikdy nesmí dojít k faktickému znemožnění odvolání statutárního orgánu. Ve smlouvě o výkonu funkce mohou být obsažena ujednání související s možností odvolání či odstoupení statutárního orgánu. Zejména si lze představit, že si strany rozšíří možnosti skončení funkce o výpověď, na kterou bude navázána povinnost vyplatit statutárnímu orgánu odstupné, nebo budou sjednány důvody odvolání, při kterých statutárnímu orgánu náleží odstupné. Na účinnost odvolání statutárního orgánu však dle mého názoru nemohou mít podmínky sjednané ve smlouvě o výkonu funkce vliv. V této souvislosti mám za to, že nelze použít ustanovení zákoníku práce stanovující taxativně důvody jednostranného skončení vztahu ze strany společnosti, ani požadavek minimální dvouměsíční výpovědní doby. Myslím si však, že požadavek zákoníku práce na písemnou formu a odůvodnění výpovědi bude možné aplikovat i na odvolání statutárního orgánu. Jsem přesvědčená, že se na odvolání statutárního orgánu bude vztahovat také povinnost navrhnout změnu pracovního zařazení (při odvolání vedoucího zaměstnance) dle zákoníku práce. Tento závěr byl naznačen také v posledním rozsudku Nejvyššího soudu<sup>82</sup> z oblasti posuzování souběhů funkcí. K obdobnému závěru docházím ohledně nároku na odstupné (v návaznosti na možnou aplikaci povinného odůvodnění ukončení funkce statutárního orgánu ze strany společnosti).

---

<sup>82</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

Domnívám se, s odkazem na judikaturu Soudního dvora EU<sup>83</sup>, že bude možné za limity odvolání statutárního orgánu považovat některé situace, ve kterých je zákoníkem práce zakázáno dát zaměstnanci výpověď (je mu poskytována ochranná doba). Jedná se o případy dočasné pracovní neschopnosti, výkon vojenského cvičení nebo služby, těhotenství a mateřství a potřebu ošetřování nebo péče. V těchto situacích je třeba poskytnout zvýšenou ochranu, aby nedocházelo k diskriminaci a nedošlo k rozporu s dobrými mravy a veřejným pořádkem, neboť účelem poskytnutí ochranné doby je především ochrana rodiny a zdraví, které požívají zvláštní ochrany.

S ohledem na výše uvedené závěry je jisté, že v průběhu následujících let budou souběhy funkcí stále aktuálním tématem. Byť je v současné době téměř s jistotou možné tvrdit, že souběhy funkcí již nejsou zakázány, doporučuji se obecnému podřizování smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce vyhnout. Stranám nic nebrání sjednat si konkrétní požadované výhody přímo ve smlouvě o výkonu funkce, třeba i s odkazem na konkrétní ustanovení zákoníku práce. Pravděpodobně bude nějakou dobu trvat, než získáme závazné odpovědi nejen na problematiku ustanovení rozebraná v této diplomové práci, ale také na další otázky, které se objeví až v průběhu rozhodovací praxe.

---

<sup>83</sup> rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Dita Danosa v. LKB Lizings SIA, C-232/09, Úř. věst. C 13, 15. leden 2011

# Zdroje

## Primární zdroje

### Judikatura

- nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15
- nález Ústavního soudu ze dne 21. srpna 2018, sp. zn. III ÚS 669/2017
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. dubna 2018, sp. zn. 27 Cdo 1884/2017
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 29 Cdo 61/2017
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. listopadu 2016, sp. zn. 29 Cdo 3122/2016
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. října 2015, sp. zn. 29 Cdo 250/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. července 2014, sp. z. 29 Cdo 1104/2014
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2014, sp. zn. 21 Cdo 931/2013
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 2240/2012
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2012, sp. zn. 29 Cdo 3223/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2011, sp. zn. 29 Cdo 4276/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2007, sp. zn. 21 Cdo 2093/2006
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006
- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. března 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 963

- rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98Soudní dvůr:
- rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Dita Danosa v. LKB Lizingis SIA, C-232/09, Úř. věst. C 13, 15. leden 2011
- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

### Odborné články

- KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Limity závislé práce: souběh funkce člena statutárního orgánu a zaměstnance. *Práce a mzda*, 2015, č. 4, s. 14-19.
- HAVEL, Bohumil, SCHNEIDEROVÁ, Petra a kol. Konečně rozumný pohled na souběh funkcí. *Právní rádce*, 2016, č. 10, s. 24 - 27.
- ČECH, Petr. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*, 2013, č. 10, s. 28 – 29.

### Internetové zdroje

- Autor neznámý. *Ministr spravedlnosti předloží návrh úpravy souběhu funkcí v obchodních společnostech a družstvech* [online]. elaw.cz, 9. března 2010 [cit. 26. června 2018]. Dostupné na <<http://www.elaw.cz/zprava/navrh-upravy-soubehu-funkci-v-obchodnich-spolecnostech-a-druzstvech>>.
- Tiskový odbor ministerstva spravedlnosti. *Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný* [online]. portal.justice.cz, 11. červenec 2014 [cit. 20. října 2015]. Dostupné na <[https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698\\_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf](https://eudeska.justice.cz/Lists/EUD/Attachments/1087/MSP-698_2017-OSV-OSV%20-%20p%C5%99%C3%ADloha.pdf)>.
- PROCHÁZKA, Tomáš. *Souběh funkcí – stručně, prakticky* [online]. epravo.cz, 28. května 2018 [cit. 10. září 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-strucne-prakticky-107542.html>>.
- JANOŠEK, Vladimír. *Tabu souběhu funkcí je ta tam...* [online]. epravo.cz, 27. dubna 2018 cit. 10. září 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/tabu-soubehu-funkci-je-ta-tam-107491.html>>.
- HAVEL, Bohumil. *Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?* [online]. epravo.cz. 27. září 2013 [cit. 20 října 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>>.

- JELÍNKOVÁ, Tereza, LIBOCHOWITZOVÁ, Dana. *Dopady rekonstrukce soukromého práva na souběh výkonu funkce vedoucího zaměstnance a člena statutárního orgánu obchodní korporace* [online]. epravo.cz, 27. srpna 2014 [cit. 25. října 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dopady-rekonstrukcesoukromeho-prava-na-soubeh-vykonu-funkce-vedouciho-zamestnance-a-clena-statutarniho-organu-obchodnikorporace-95117.html>>
- ODRUBINOVÁ, Veronika, PROCHÁZKA, Tomáš. *Souběh funkcí – stručně, prakticky* [online]. epravo.cz, 18. května 2018 [cit. 16. listopadu 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-strucne-prakticky-107542.html>>
- VALEŠOVÁ, Nikola. *O přípustnosti tzv. pravých souběhů funkcí* [online]. pravni prostor.cz, 23. července 2018 [cit. 10. září 2018]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/obchodni-pravo/o-pripustnosti-tzv-pravych-soubehu-funkci>>.
- ŠUMAVSKÁ, Martina. *Průlomový náleží Ústavního soudu v oblasti souběhu funkcí* [online]. epravo.cz, 20. ledna 2017 [cit. 10. září 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prulomovy-nalez-ustavniho-soudu-v-oblasti-soubehu-funkci-104701.html>>.
- KINDL, Jiří. *Ústavní soud nesouhlasí s NS ve věci souběhu funkcí* [online]. jinepravo.blogspot.cz, 26. září 2016 [cit. 20. října 2015]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.cz/2016/09/ustavni-soud-nesouhlasí-s-ns-ve-veci.html>>.

### **Monografie**

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. BECK, 2015, 1640 s.
- ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILIEČEK, KUHN, ŠUK. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2013, 1008 s.
- DVOŘÁK, Tomáš. *Družstevní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, 414 s.
- ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILIEČEK, KUHN, ŠUK. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2013, 1008 s.

## Sekundární zdroje

### Monografie

- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 764 s.
- LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL, Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 2872 s.
- BĚLOHLÁVEK, Alexander J. a kolektiv. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 2733 s.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I – Obecná část (§ 1-654)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s.

### Odborné články

- HŮLLE, Tomáš. Temné kouty nového obchodního práva, rozhovor s Janem Dědičem, Bohumilem Havlem a Petrem Čechem. *Ekonom*, 2012, č. 12, s. 30 – 31.
- HAVEL, Bohumil. Souběhy či smlouvy na doručitele. Zbláznil se stát? *Právní rádce*, 2013, č. 11, s. 38 – 39.
- VLČEK, Martin. Na aktuální téma: souběh funkcí. *Právní rádce*, 2011, č. 3, s. 4-8.
- LIŠKA, Petr. Několik poznámek k souběhu výkonu funkcí. *Právní rádce*, 2011, č. 8, s. 10-16.
- ZÁDĚRA, Filip. Některé aspekty právní úpravy vztahu statutárního orgánu k obchodní společnosti a smlouva o výkonu funkce. *Právní rádce*, 2011, č. 8, s. 17-21.
- RADA, Ivan. Souběh znovu a jinak. *Právní rádce*, 2009, č. 6, s. 4-15.
- ČECH, Petr. Statutární orgán, zaměstnanec, nebo od každého trochu?. *Právní rádce*, 2009, č. 2, s. 22-33.
- DOUDĚRA, Libor, PELÁNKOVÁ, Iveta. Ještě jednou k souběhu výkonu funkcí. *Bulletin advokacie*, 2011, č. 10, s. 33-40.
- NEKOVÁŘ, Jiří, NESROVNAL, Jiří, Konstruktivně k problematice souběhu. *Daně a právo v praxi*, 2011, č. 5, s. 36-39.
- BĚHOUNEK, Pavel. K problematice souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev. *Daně a právo v praxi*, 2011, č. 5, s. 2-7.
- TREZZIOVÁ, Dana, ŠKUBAL, Jaroslav. Souběh funkcí. *Práce a mzda*, 2012, č. 1, s. 34-37.



- ŠUBRT, Bořivoj. Souběžný výkon manažerských pozic v pracovněprávním a obchodněprávním vztahu. *Práce a mzda*, 2010, č. 9, s. 43-45.
- ŠKUBAL, Jaroslav. Problematika souběžného výkonu pracovněprávní a obchodněprávní pozice jednou osobou. *Práce a mzda*, 2010, č. 9, s. 46-48.
- BEJČEK, Josef, KOTÁSEK, Josef, POKORNÁ, Jarmila. Soudně nezákonné „zákonné zastoupení“, aneb Curia locuta, causa finita? *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 2, s. 31-39.
- ŠTENGLOVÁ, Ivana. Ještě několik poznámek k zákonnému zastoupení obchodní společnosti či družstva členem statutárního orgánu. *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 4, s. 102-107.
- RADA, Ivan. Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. *Právní rozhledy*, 2006, č. 1, s. 20-25.

### Internetové zdroje

- TENEJSKÝ, Ondřej. *Souběh funkcí zas a znovu...* [online]. *pravniprostor.cz*, 22. května 2018 [cit. 10 září 2018]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ht-soubeh-funkci-zas-a-znovu>>.
- ČIERNY, Filip. *Souběh funkce a zaměstnaneckého vztahu ve společnosti – ano i ne* [online]. *dohnalbernard.cz*, 30. června 2016 [cit. 20. října 2015]. Dostupné na <<http://www.dohnalbernard.cz/index.php/novinky/201-soubeh-funkce-a-zamestnaneckeho-vztahu-ve-firme-ano-i-ne>>.
- NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Souběh člena statutárního orgánu a obchodního ředitele společnosti* [online]. *pravniprostor.cz* 26. květen 2016 [cit. 20. října. 2015]. Dostupné na <<http://www.pravniprostor.cz/judikatura/obchodni-pravo/soubeh-clena-statutarniho-organu-a-obchodniho-reditele-spolecnosti>>.
- BARTŮŇKOVÁ, Anna, MUNDL, Petr. *K tzv. souběhu funkcí a (ne)oddělitelnosti činností statutárního orgánu zaměstnance* [online]. *epravo.cz*, 11. listopadu 2015 [cit. 20. října 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-tzv-soubehu-funkci-a-neoddelitelnosti-cinnosti-statutarniho-organu-a-zamestnance-99544.html>>.

## **Shrnutí (abstrakt)**

Tato diplomová práce se zabývá souběhy funkcí statutárních orgánů a pracovních poměrů v obchodních korporacích, a to v kapitálových obchodních korporacích, tj. společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti, neboť právě v těchto druzích obchodních korporací se souběhy funkcí vyskytují nejčastěji. V práci jsou řešeny souběhy v právní úpravě České republiky. Cílem této práce je poskytnout komplexní přehled o vývoji souběhů funkcí, analyzovat aktuální situaci a její další možný vývoj, zejména odpovědět na otázku, zda jsou souběhy aktuálně přípustné a pokud ano, za jakých podmínek. Dílčím cílem je analyzování důvodů vzniku fenoménu souběhů funkcí.

V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy a základní rozdíly mezi výkonem závislé práce a výkonem funkce statutárního orgánu. Druhá kapitola je věnována historickému vývoji. Ve třetí kapitole je řešena aktuální judikatura a její směřování. V poslední kapitole je analyzována aktuální situace a závěry vyplývající z nejnovější judikatury. V poslední kapitole autorka vyslovuje svá stanoviska k novému směřování souběhů funkcí. Autorka se zaměřuje zejména na důsledky a upozorňuje na problematické aspekty umožnění volby režimu zákoníku práce pro smlouvu o výkonu funkce.

## **Summary (abstract)**

This diploma thesis deals with the coexistence of functions of statutory bodies and employment relationships in business organisations, namely in capital companies, i.e. limited liability companies and joint-stock companies, because in these types of business companies the coexistence of functions is most frequent. The thesis deals with simultaneity of functions in the legal regulation of the Czech Republic. The aim of this thesis is to provide a comprehensive overview of the evolution of the simultaneity of functions, to analyse the current situation and its further possible evolution, especially to answer the question whether the concurrent functions are currently admissible and, if so, under what conditions. The partial aim of this diploma thesis is to analyse the reasons for the occurrence of the phenomenon of simultaneity of functions.

The first chapter defines the basic concepts and basic differences between the performance of the dependent work and the performance of the function of the statutory body. The second chapter is devoted to historical development. The third chapter deals with current

jurisprudence and its direction. The last chapter analyses the current situation and the conclusions resulting from the recent cases. In the last chapter the author expresses her opinion on the new direction of the simultaneity of functions. The author focuses on the consequences and draws attention to the problematic aspects of enabling the choice of the Labor Code regime for the executive service agreement.

## **Seznam klíčových slov**

Souběh funkcí, obchodní korporace, kapitálové korporace, statutární orgán, působnost statutárního orgánu, obchodní vedení, delegace obchodního vedení, pracovněprávní vztah, vedoucí zaměstnanec, zákoník práce, zákon o obchodních korporacích, občanský zákoník, obchodní zákoník

## **Keywords**

Simultaneity of functions, business organisations, capital companies, statutory body, scope of statutory body, business management, employment relationships, manager employee, Labour Code, Business Corporations Act, Civil Code, Commercial Code