



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

Bakalářská práce

# Smlouva o výkonu funkce

Vypracoval: Marek Velát  
Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marek VELÁT**  
Osobní číslo: **E16230**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Název tématu: **Smlouva o výkonu funkce**  
Zadávající katedra: **Katedra práva**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

#### **Cíl práce:**

Cílem bakalářské práce je zabývat se aspekty a jednotlivými prvky smlouvy o výkonu funkce. Vysvětlit, jak napsat takovou smlouvu, stručně charakterizovat a popsat jednotlivé části a náležitosti. Jedním z cílů je zjistit, zda je vhodnější vykonávat funkci s touto smlouvou nebo bez smlouvy. Dalším z cílů bude odlišit požadavky a nároky zaměstnance a zaměstnavatele. Zjistit rozdíly mezi finančním ohodnocením manažera, který má pracovní smlouvu a ohodnocením představitele vrcholného orgánu, který vykonává činnost na základě smlouvy o výkonu funkce. Zjistit, jak často se smlouvy uzavírají. Posoudit odpovědnost vedoucího pracovníka jako zaměstnance a statutárního zástupce pracujícího na základě smlouvy o výkonu funkce.

#### **Metodický postup:**

Praktická část bude podložena kvantitativním výzkumem, a to prostřednictvím dotazníku. Sběr dat se uskuteční pomocí dotazníku v elektronické nebo listinné formě a řízeným rozhovorem. Zkoumanými subjekty budou vybrané korporace převážně z jihočeského kraje. Vyhodnocení a analýza dat proběhnou formou tabulek, na které budou navazovat grafy s komentářem.

#### **Rámcová osnova:**

- I. Úvod
- II. Literární rešerše
- III. Právní úprava
- IV. Obsah smlouvy o výkonu funkce podle zákoníku práce
- V. Odměna v komparaci se mzdou ze zákoníku práce
- VI. Motivace a odpovědnost
- VII. Náklady ekonomických subjektů
- VIII. Výzkumné šetření
- IX. Vyhodnocení a analýza dat, vlastní názor
- X. Závěr
- XI. Summary a klíčová slova v anglickém jazyce, XII. Seznam použitých zdrojů, XIII. Seznam obrázků a tabulek, XIV. Seznam příloh, XV. Přílohy

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**Štenglová, Ivana, a kol. (2017). Zákon o obchodních korporacích: komentář. Praha: C. H. Beck**

**Švestka, J. a kol. (2014). Občanský zákoník. Komentář. Praha: Wolters Kluwer.**

*Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.*

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.*

*Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.*

**Internetové zdroje vztahující se k danému tématu.**

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**

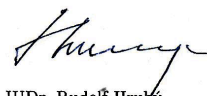
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **23. března 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **12. dubna 2019**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (1)  
370 05 České Budějovice

  
JUDr. Rudolf Hrubý  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2018

## Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz, provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Marek Velát

## **Poděkování**

Na tomto listu bych rád zanechal poděkování a vyslovil tak veliké díky své rodině a hlavně mé přítelkyni za podporu, pomoc a péči při zpracování bakalářské práce. Také bych chtěl velice poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce, kterým byl JUDr. Rudolf Hrubý, za jeho odborný dohled, kontrolu, cenné rady, dobrou motivaci a za jeho strávený čas při vedení této bakalářské práce.

## Obsah

ÚVOD.....	9
1. PRÁVNÍ ÚPRAVA SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE .....	11
1.1. KOMENTÁŘ K § 59 ZOK.....	11
1.1.1. Regulace práv a povinností mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu .....	11
1.1.2. Příkaz .....	12
1.1.3. Forma smlouvy o výkonu funkce .....	12
1.1.4. Souhlas nejvyššího orgánu.....	12
1.1.5. Bezplatný výkon funkce .....	12
1.1.6. Podmínky a důvody odstoupení, oznámení o odstoupení.....	12
1.1.7. Skončení funkce.....	13
1.2. KOMENTÁŘ K § 60 ZOK.....	13
1.2.1. Struktura odměn.....	13
1.3. KOMENTÁŘ K § 61 ZOK.....	13
1.3.1. Jiná plnění členovi orgánu .....	13
1.3.2. Nepříznivý hospodářský výsledek.....	13
1.4. KOMENTÁŘ K § 62 ZOK.....	13
1.4.1. Povinnost podat insolvenční návrh.....	13
1.4.2. Vydání prospěchu .....	14
1.4.3. Rozsah vydání.....	14
1.4.4. Náhrada v penězích.....	14
2. ZASTUPOVÁNÍ PRÁVNICKÝCH OSOB.....	15
3. VYBRANÉ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ.....	16
3.1. SOUDNÍ ROZHODNUTÍ 21 CDO 3839/2015.....	16
4. SMLOUVA O VÝKONU FUNKCE.....	17
4.1. NÁLEŽITOSTI SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE .....	17
4.2. ZÁKONNÉ PŘEDPOKLADY PRO VÝKON FUNKCE ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU OBCHODNÍ KORPORACE .....	17
4.3. PRÁVA A POVINNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZÁKONA O OBCHODNÍCH KORPORACÍCH.....	19
4.3.1. Práva a povinnosti členů orgánů ve veřejné obchodní společnosti .....	19
4.3.2. Práva a povinnosti členů orgánů v komanditní společnosti.....	20
4.3.3. Práva a povinnosti členů orgánů ve společnosti s ručením omezeným.....	21
4.3.4. Práva a povinnosti členů orgánů v akciové společnosti .....	25
4.3.5. Práva a povinnosti členů orgánů v družstvu .....	26
4.4. STŘET ZÁJMŮ.....	26

4.5.	PRAVIDLA JEDNÁNÍ ČLENŮ ORGÁNŮ.....	27
5.	SMLOUVA O VÝKONU FUNKCE JEDNATELE A ODMĚŇOVÁNÍ ZA VÝKON FUNKCE .....	29
6.	ČÁSTI A NÁLEŽITOSTI SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE .....	31
7.	MANAŽERSKÁ SMLOUVA .....	32
8.	SOUBĚH PRACOVNÍ SMLOUVY A SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE .....	33
8.1.	SOUBĚH FUNKCÍ .....	33
8.2.	PRACOVNÍ SMLOUVA NA ZÁKLADĚ ZÁKONÍKU PRÁCE VS. SMLOUVA O VÝKONU FUNKCE.....	33
9.	EKONOMICKÉ ASPEKTY SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE.....	35
9.1.	DOPADY VÝKONU FUNKCE ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU VYKONÁVANÉHO BEZPLATNĚ .....	35
9.1.1.	Dopady na straně člena statutárního orgánu.....	35
9.1.2.	Dopady na straně společnosti .....	35
9.2.	ČINNOST JEDNATELE JAKO SAMOSTATNĚ USKUTEČNĚNÁ EKONOMICKÁ ČINNOST... 36	
9.2.1.	První část rozsudku - DPH výklad pojmu ekonomická činnost .....	36
9.2.2.	Druhá část rozsudku – činnost jednatele.....	37
9.2.3.	Třetí část rozsudku - Činnosti jednatele zdaňované jako ekonomická činnost .....	38
9.2.4.	Rozpor zákona o DPH s unijním právem.....	38
9.2.5.	Shrnutí rozsudku .....	39
10.	METODICKÝ POSTUP .....	40
10.1.	METODICKÝ POSTUP VYPRACOVÁNÍ KVALIFIKAČNÍ PRÁCE .....	40
10.2.	ZVOLENÉ HYPOTÉZY PRO PRAKTICKOU ČÁST .....	40
11.	PRAKTICKÁ ČÁST .....	41
11.1.	KVANTITATIVNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	41
11.2.	KVALITATIVNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	41
11.3.	ANALÝZA A ZPRACOVÁNÍ DAT .....	41
11.4.	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ .....	42
11.5.	VÝZKUM POMOCÍ ŘÍZENÉHO ROZHOVORU .....	60
11.6.	VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ .....	63
	ZÁVĚR.....	65
	SUMMARY AND KEYWORDS .....	67
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	68

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ A TABULEK.....	70
SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ.....	70
SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK.....	70
SEZNAM POUŽITÝCH PŘÍLOH.....	71



## Úvod

Problematika smlouvy o výkonu funkce je velice složitá. V roce 2014 nabyla v účinnost nová právní úprava zákona č. 89/2012 Sb., Nový občanský zákoník, která provádí nezbytné změny a doplnila mezery, které původní právní úprava měla. Výklad staré právní úpravy byl nejednotný a měl hrubé nedostatky hlavně v souběhu smlouvy o výkonu funkce a pracovního poměru, a proto byla tato nová právní úprava z roku 2014 velmi kladně přijata.

Studuji již třetím rokem bakalářské studium oboru Účetnictví a finanční řízení podniku ve studijním programu Ekonomika a management na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Toto téma bakalářské práce jsem si vybral proto, že po předpokládaném úspěšném ukončení studia na vysoké škole mám ambice stát se vrcholným manažerem v nějaké společnosti. Tuto funkci bych tedy mohl vykonávat i na základě smlouvy o výkonu funkce.

Primárním cílem bakalářské práce je zabývat se aspekty a jednotlivými prvky smlouvy o výkonu funkce. Neméně významným cílem je, jak takovou smlouvu o výkonu funkce napsat, stručně charakterizovat smlouvu a popsat jednotlivé náležitosti a části smlouvy o výkonu funkce. Dalším ze stěžních bodů práce je popsat odlišnost požadavků a nároků zaměstnance a zaměstnavatele. V práci jsou také popsány rozdíly mezi finančním ohodnocením vrcholného představitele společnosti, který pracuje na základě klasické pracovní smlouvy, a vrcholného představitele společnosti, který pracuje na základě smlouvy o výkonu funkce. Neposledním cílem této kvalifikační práce je zjistit, jak často se takové smlouvy uzavírají, a které obchodní korporace tuto smlouvu používají nejčastěji. Za zmínku také stojí to, že v práci bude rozebrána odpovědnost vrcholného manažera jako zaměstnance a zástupce statutárního orgánu pracujícího na základě smlouvy o výkonu funkce.

První část práce je teoretická. Zde je popsáno, které zákony upravují smlouvu o výkonu funkce. Jedním z nich je například výše zmíněný zákon č. 89/2012 Sb. Nový občanský zákoník, dále zákon č. 90/2012 Sb. Zákon o obchodních korporacích a v neposlední řadě nesmíme zapomenout na zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve kterém jsou detailně popsány veškeré náležitosti pracovních smluv. Dále je řešena problematika motivace, odpovědnosti, nákladů ekonomických subjektů, různých rozdílů mezi prací pod pracovní smlouvou a smlouvou o výkonu funkce a mnoho dalšího. V této části práce je také zmíněn souběh funkcí v pracovní smlouvě a smlouvě o výkonu funkce.

Druhou velice podstatnou částí bakalářské práce je pasáž věnovaná využití smlouvy o výkonu funkce v praxi. Tato část je podložena především kvantitativním dotazníkem, ve kterém se vyskytují dílčí otázky, týkající se například typu právnické osoby, velikosti společnosti, počtu uzavřených smluv o výkonu funkce ve společnosti a jiné. Dotazníky byly předloženy právnickým osobám převážně z Jihočeského kraje. Na dotazníky navazuje řízený rozhovor provedený s fyzickou osobou, která ve své společnosti používá smlouvu o výkonu funkce. Řízený rozhovor i dotazníky budou anonymní. Vyhodnocení dotazníků je podloženo tabulkami, se kterými jsou úzce spjaté vhodné vybrané grafy.

Problematika smlouvy o výkonu funkce není po novelizaci v praxi zažitá. Určitě si ale zaslouží pozornost, protože zde není dostatek odborné literatury pro to, aby veřejnost a především právníci tento institut správně chápali a používali jej v souladu se zákony.

# 1. Právní úprava smlouvy o výkonu funkce

Základní právní oporu má smlouva o výkonu funkce v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění zákona 458/2016 Sb. (dále jen ZOK). Smlouva o výkonu funkce je zde popisována konkrétně v §59, §60, §61 a §62, v obecné úpravě pro všechny členy orgánů všech obchodních korporací. Dále je nutné si uvědomit, že zde mohou být některá společná ustanovení, která jsou obecná a mohou tedy být společná pro vícero pojmů, a mohou se dotýkat více oblastí. Některá z takovýchto ustanovení najdeme na začátku ZOK a to v Hlavě I, která se zabývá především požadavky na člena obchodní korporace, pravidly jednání členů orgánů obchodní korporace a pravidly o střetu zájmů (Hlava I díl 7 a 8 ZOK). Smlouva o výkonu funkce má stejná pravidla například pro předsedu družstva, jednatele společnosti s ručením omezeným a stejná i pro člena dozorčí rady. (Běhounek, 2014)

Jedním z dalších zákonů, kterých se smlouva o výkonu funkce dotýká, je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb. (dále jen NOZ). Pro obchodní společnosti je tedy ZOK lex specialis a NOZ lex generalis. Smlouva o výkonu funkce řeší problematiku obchodní korporace a jejich členů orgánů. Nemůžeme proto nikdy opomenout obecná ustanovení o právnických osobách a popřípadě také o osobách obecně. „*Výjimku ze subsidiarity NOZ k ZOK však vytváří § 3 odst. 1 ZOK, který stanovuje, že ustanovení NOZ o spolcích se použijí na obchodní korporace, jen když to stanoví ZOK; tedy jde o princip delegace.*“ (Bednářová, 2017)

## 1.1. Komentář k § 59 ZOK

### 1.1.1. Regulace práv a povinností mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu

Vztahy mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se regulují v občanském zákoníku, tudíž k tomuto příkazu není třeba smlouvy o výkonu funkce. Co se týká obsahu smlouvy o výkonu funkce, není zákonem nijak komplexně upraven. Paragraf 60 pouze stanovuje, které náležitosti týkající se odměňování smlouva o výkonu funkce musí upravovat. Nedodržení těchto náležitostí nezpůsobuje neplatnost této smlouvy, ale zákon stanovuje pravidla, kterými se smlouva bude v tomto případě řídit.

### **1.1.2. Příkaz**

Smlouva o výkonu funkce může být uzavřena i jako smlouva o příkazu, smlouva pracovní nebo nepojmenovaná. Příkazní smlouva je dle Nového občanského zákona definována jako smlouva, kterou se příkazník zavazuje obstarat záležitosti příkazce. Právní úprava příkazu v občanském zákoníku pro vztah mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu plyne z použití veškerých právních úprav souvisejících s odměňováním, úhrady výloh a škod, které způsobil člen orgánu v souvislosti s výkonem funkce.

### **1.1.3. Forma smlouvy o výkonu funkce**

Smlouva o výkonu funkce musí být uzavřena písemně pouze v případech, že je uzavírána se členy orgánů v kapitálové obchodní korporaci. V případě, že se nedodrží písemná forma smlouvy, je právní jednání neplatné, ledaže strany vadu dodatečně napraví.

### **1.1.4. Souhlas nejvyššího orgánu**

Stejně jako je nutnost písemné formy smlouvy o výkonu funkce v kapitálové společnosti, je třeba i souhlasu nejvyššího orgánu v kapitálové obchodní korporaci. V případě, že se smlouvou nejvyšší orgán nesouhlasí, je relativně neplatná.

### **1.1.5. Bezplatný výkon funkce**

V případě, že je odměňování ve smlouvě upraveno v rozporu se zákonem o obchodních korporacích nebo není ujednáno vůbec, jedná se o domněnku bezplatného výkonu funkce. Výkon funkce je považován za bezplatný i v případě, že se ujednání smluv nepřizpůsobí zákonu o obchodních korporacích do šesti měsíců od počátku jejich platnosti. O bezplatný výkon funkce se nejedná v případě, že byla smlouva o výkonu funkce upravena neplatně ze strany obchodní korporace, nebo nebyla uzavřena z důvodu překážek na straně obchodní korporace.

### **1.1.6. Podmínky a důvody odstoupení, oznámení o odstoupení**

Pro odstoupení z funkce nejsou, až na jednu výjimku, upraveny žádné podmínky. Podmínkou je to, že člen nesmí odstoupit v době, kdy je to pro obchodní korporaci nevhodné (to se posuzuje na základě konkrétních okolností). Příkladem takové nevhodné situace je období, kdy společnost čelí silné kritice ze strany veřejnosti a bezdůvodné odstoupení z funkce tuto kritiku podpoří. Odstoupení může být oznámeno na zasedání orgánu, zasláním písemného oznámení na adresu společnosti, apod.

### **1.1.7. Skončení funkce**

V případě, že chce člen svou funkci ukončit, může se dohodnout s obchodní korporací. Návrhu o odstoupení ovšem nemusí obchodní korporace vyhovět.

## **1.2. Komentář k § 60 ZOK**

### **1.2.1. Struktura odměn**

Odměňováním se myslí jakékoliv plnění, které se poskytuje členovi orgánu za výkon funkce. Mohou sem patřit i naturální plnění a příspěvky na zajištění (penzijní připojištění, některé druhy úrazového pojištění, atd.). Odměnou může být i podíl na zisku a bonusy spočívající v cenných papírech. Společnost si může zvolit způsob výpočtu, aby bylo možno výši odměny stanovit.

## **1.3. Komentář k § 61 ZOK**

### **1.3.1. Jiná plnění členovi orgánu**

Vše, co je poskytnuto společností členovi orgánu v souvislosti s jeho výkonem funkce a není to zahrnuto do smlouvy o výkonu funkce nebo do schváleného vnitřního předpisu valnou hromadou, podléhá režimu § 61 odst. 1.

### **1.3.2. Nepříznivý hospodářský výsledek**

Způsobení nepříznivého hospodářského výsledku členem orgánu je posouzeno na základě konkrétních okolností.

## **1.4. Komentář k § 62 ZOK**

### **1.4.1. Povinnost podat insolvenční návrh**

Insolvenční řízení se dle § 97 Insolvenčního zákona zahajuje dnem, kdy insolvenční návrh dojde příslušnému soudu. Může jej podat věřitel nebo dlužník. Obchodní korporace je povinna podat insolvenční návrh bez zbytečného odkladu poté, co se dozvěděla o svém úpadku. Povinnost má i statutární orgán obchodní korporace a její likvidátor. Osoba, která návrh nepodala, odpovídá věřiteli za škodu nebo jinou újmu, kterou způsobí porušením této povinnosti. Tato újma je rozdílem mezi zjištěnou výší pohledávky v insolvenčním řízení a částkou, kterou věřitel v insolvenčním řízení na uspokojení pohledávky obdržel.

### **1.4.2. Vydání prospěchu**

*„Pro vznik povinnosti členů statutárního orgánu vydat prospěch získaný ze smlouvy o výkonu funkce, popřípadě i jiný prospěch, stanoví § 62 celou řadu podmínek. Jsou jimi:*

- *skutečnost, že bylo zahájeno insolvenční řízení a že žádný člen statutárního orgánu nepodal návrh na jeho zahájení,*
- *členové orgánu věděli nebo měli a mohli vědět, že je obchodní korporace v hrozícím úpadku,*
- *členové orgánu neučinili v rozporu s péčí řádného hospodáře za účelem jeho odvrácení vše potřebné a rozumně předpokládatelné, insolvenční správce členy orgánu k vydání prospěchu vyzval.“*

### **1.4.3. Rozsah vydání**

Členové statutárního orgánu jsou povinni vydat i jiný prospěch, který od obchodní korporace obdrželi. Jedná se o ta plnění pro osoby, která nepobírají v souvislosti se smlouvou o výkonu funkce.

### **1.4.4. Náhrada v penězích**

Obchodní korporace může svým členům poskytovat i nepeněžitá plnění, ať už věcná, či související s poskytováním služeb. Jejich vydání ovšem nebude možné v případě, že člen již nevlastní poskytnutou věc nebo je vydání pojmově vyloučeno. (Petrov, 2017)

## 2. Zastupování právnických osob

Existují dva druhy zastupování. Pro zastupování právnické osoby v právních jednáních musí být vždy jmenován zástupce právnické osoby. Tento zástupce jedná vždy jménem právnické osoby a na její účet. Takové zastupování se nazývá přímé. V praxi můžeme narazit i na nepřímé zastupování. To se vyznačuje tím, že zástupce jedná svým jménem na svůj účet, ale je povinností zástupce převést práva a povinnosti na zastupovaný subjekt, jako například příkazní smlouva podle NOZ. (Zákon č. 89/2012 Sb., Nový občanský zákoník, § 450, § 451, § 452, § 453, § 454, § 455, § 456)

Zástupcem právnické osoby se může stát fyzická i právnická osoba, je ale nutné, aby zástupce právnické osoby byl způsobilý k právním úkonům. Zástupce může být ustanoven na základě:

- zákona (zákonné zastoupení),
- ustanovení soudu (opatrovník podle NOZ),
- dohody o plné moci (smluvní zastoupení).

Zákonné zastoupení může mít více podob. Asi nejdůležitějším zákonným zástupcem je statutární zástupce. Jako další může ze zákona zastupovat společnost osoba pověřená určitou činností při provozu. Společnost může zastupovat i zaměstnanec, avšak pouze v rozsahu práv a povinností, které určuje vnitropodnikový předpis.

Zastoupení na základě dohody o plné moci uzavírají právnické osoby a jiné subjekty. Hlavním z cílů této smlouvy je udělení plné moci zástupci. Existuje i specifický druh smluvního zastoupení, který je nazýván prokura neboli generální zastoupení. Používá se pouze pro obchodněprávní vztahy. Prokura se zapisuje do obchodního rejstříku. Každý prokurista by měl při zastupování společnosti v každém právním úkonu, například u podpisu smlouvy, uvádět to, že zastupuje společnost na základě prokury.

Opatrovník je vždy ustanoven soudem. Je zřízen pro potřeby správy činností společnosti a pro hájení práv. V zakladatelské listině může být určena osoba, která by případně mohla vykonávat funkci opatrovníka. Ve většině případů soud k této skutečnosti přihlédne a jmenuje opatrovníkem osobu uvedenou v zakladatelském dokumentu. Budoucí opatrovník však musí se jmenováním do funkce souhlasit a musí být způsobilý k právním úkonům. (Janků, 2016)

### 3. Vybrané soudní rozhodnutí

#### 3.1. Soudní rozhodnutí 21 Cdo 3839/2015

Tento rozsudek řeší žalobu, která je postavená na souběhu funkcí jednatele v obchodně právním vztahu a výkonu stejných činností v pracovně právním vztahu, a to nepřichází v úvahu. Statutární orgán má za úkol obchodní vedení společnosti, což znamená řízení podnikatelské činnosti a zabezpečení vedení účetnictví společnosti. Nemá tedy mít vymezená organizační a řídicí práva a povinnosti a už vůbec je vykonávat za přímé podřízenosti jinému vedoucímu pracovníkovi.

Bližší popis tohoto sporu je takový, že osoba pracující pro společnost pracovala na základě pracovní smlouvy. S tímto pracovníkem byl rozvázán pracovní poměr. Pracovník podal na společnost žalobu o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Žalobce (pracovník) argumentoval tím, že výpověď byla učiněna neplatným rozhodnutím předsedy představenstva o organizační změně, protože na takové rozhodnutí nemá kompetence. O této změně mělo být rozhodnuto v rámci zasedání představenstva žalované společnosti. Dále zde proběhlo několik rozhodnutí různých soudů a obě strany využily několik opravných prostředků. Dále pak Krajský soud v Plzni rozhodl ve prospěch žalobce. Nejvyšší soud však rozsudek krajského zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu projednání. Argumenty Nejvyššího soudu byly takové, že: *„Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť otázka, kdo je oprávněn přijmout u zaměstnavatele – právnické osoby rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, dosud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.“* Celý tento rozsudek je přiložen v příloze č. 5. (Judikát Nejvyššího soudu, 21 Cdo 3839/2015)



## **4. Smlouva o výkonu funkce**

### **4.1. Náležitosti smlouvy o výkonu funkce**

Smlouva o výkonu funkce musí být v kapitálových společnostech v listinné podobě, a to podle § 59 odstavce 2 ZOK. Smlouva o výkonu funkce, která je ve skutečnosti uzavřená, je v příloze č. 1. Jsou v ní ale vymazaná data, které si obě smluvní strany nepřály zveřejňovat. V případě, že pracovník, který pracuje na základě smlouvy o výkonu funkce, neobdrží tuto podepsanou smlouvu v listinné podobě, má za důsledek relevantní neplatnost smlouvy. Horším následkem tohoto jednání může být to, že bude pracovník svou funkci vykonávat za nižší úplatu nebo bezúplatně. U jiných druhů společností, není v zákoně stanovena podoba smlouvy. (Hlaváčková, 2015)

Každá smlouva o výkonu funkce by měla mít v názvu smlouva o výkonu funkce. Tento název může být doplněn o funkci, kterou pracovník bude vykonávat, například „Smlouva o výkonu funkce člena představenstva“. Pokud v názvu smlouvy nebude uvedena funkce, pro kterou tato smlouva vzniká, musí být tato problematika řešena v jedné z dalších kapitol smlouvy. Ať už na začátku nebo na konci smlouvy by měl být odstavec věnovaný právní úpravě této smlouvy. Takový text může vypadat například takto: „Smlouva se uzavírá ve smyslu ustanovení § 59 zák. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech, v platném znění.“ (Můj právník, 2018).

### **4.2. Zákonné předpoklady pro výkon funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace**

Zákonné předpoklady lze rozřadit na dva druhy předpokladů pro výkon funkce. V první kategorii předpokladů pro výkon funkce člena orgánu obchodní korporace jsou předpoklady svéprávnosti, trestní bezúhonnosti a neexistence překážky pro provozování živnosti. Svěprávnost je pro tyto předpoklady definována jako dosažení osmnáctého roku života, a tedy přidělení plné způsobilosti k právním úkonům. Trestní bezúhonnost je myšlena ve smyslu zákona č. 455/1991 Sb. tj. živnostenský zákon. Neexistencí překážky pro provozování živnosti je zde myšleno, že osoba, která chce vykonávat funkci, nesmí mít překážku podle ustanovení § 8 Živnostenského zákona, a to například prohlášení konkursu na majetek osoby a jiné. Druhou kategorií předpokladů jsou předpoklady neexistence soudního rozhodnutí. Jedná se o diskvalifikaci neboli rozhodnutí soudu o vyloučení člena statutárního orgánu z funkce. K takovým důvodům patří důvody pro vyloučení v rámci insolvenčního řízení, které se dále dělí podle ustanovení, kterému podléhají.

## **I. Důvod podle ustanovení § 64 odst. 1 Zákona o obchodních korporacích**

Vyjde-li v průběhu insolvenčního řízení najevo, že výkon funkce osoby, která byla členem statutárního orgánu v době vydání rozhodnutí o úpadku či před ním, s přihlédnutím ke všem okolnostem případu vedl k úpadku obchodní korporace.

## **II. Důvod podle ustanovení § 64 odst. 2 Zákona o obchodních korporacích**

Přispěla-li osoba, která se stala členem statutárního orgánu obchodní korporace po zahájení insolvenčního řízení svým výkonem funkce ke snížení majetkové podstaty a k poškození věřitelů.

Dalšími důvody mohou být důvody pro vyloučení mimo insolvenční řízení, které podléhají ustanovení § 65 odst. 1 a 2 Zákona o obchodních korporacích.

„Soud může rozhodnout o diskvalifikaci osoby, která jako člen statutárního orgánu v posledních třech letech opakovaně a závažně porušovala péči řádného hospodáře či jinou péči spojenou s výkonem funkce podle jiného předpisu. Takovým jiným předpisem může být například zák. č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.“

Porušení zákonných povinností může mít za následek, že na osobu, která byla zvolena do funkce, se bude pohlížet jako by funkci nevykonávala. Zákon ochraňuje i práva třetích stran, kdy osoby třetích stran jednají v dobré víře, a to v druhém odstavci §155 Nového občanského zákona. Pokud osoba vykonávající funkci v průběhu výkonu funkce ztratí nebo poruší nějaký z těchto předpokladů popsanych výše, funkce zaniká. (Halbrštát, 2016)

## **4.3. Práva a povinnosti vyplývající ze Zákona o obchodních korporacích**

### **4.3.1. Práva a povinnosti členů orgánů ve veřejné obchodní společnosti<sup>1</sup>**

Jako statutární orgán společnosti jsou všichni společníci, pokud společenská smlouva nestanoví jinak. Takový člen statutárního orgánu musí být bezúhonný v oblasti podnikání. Pokud je členem statutárního orgánu této obchodní korporace právnická osoba, musí se vzít v úvahu ustanovení, která stanovuje zákon.

Smlouvu o výkonu funkce ve veřejné obchodní společnosti mohou vykonávat členové orgánu této společnosti. V tomto případě tedy všichni společníci. V případě, že nastane situace, že je určení některého ze společníků na základě společenské smlouvy podle § 106 ZOK odst.1 Sb. neodvolatelné, může být toto určení zrušeno pouze z popudu soudního rozhodnutí, a to jen v případě, že tento společník porušuje své povinnosti na základě smluvního vztahu zvláště závažným způsobem. Všichni společníci mohou na základě ustanovení § 107 ZOK nahlížet do veškerých účetních a ostatních dokladů společnosti. Mají právo na informace a kontrolování chodu společnosti. V případě, že se jedná o zástupce společníka, má tento zástupce stejná práva jako společník na základě jeho závazání se k jeho mlčenlivosti. Mlčenlivost zástupce je srovnatelná s mlčenlivostí společníka. Jakýkoliv společník se může u soudu domáhat náhrady újmy na společnosti, která byla způsobena jiným společníkem. Toto právo u soudu má i v případě, pokud jinému společníkovi připadá povinnost plynoucí ze smlouvy o vypořádání újmy, pokud smlouva nestanoví jinak. Vše plyne z §53 odst. 3 a pokud je to nutné, tak se použije § 102, ale jen v přiměřené míře. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích, § 95, § 96, § 97, § 98, § 99, § 100, § 101, § 102, § 103, § 104, § 105, § 106, § 107)

---

<sup>1</sup> Veřejná obchodní společnost je zakládána za účelem podnikání nebo správy majetku. Tato společnost musí mít minimálně dva členy. Tito členové jsou povinni účastnit se na podnikání společnosti nebo správy majetku stejnou měrou, pokud společenská smlouva nestanoví jinak. Vše podléhá tomu, na jakém principu je společnost založena. Každý z těchto společníků je odpovědný za závazky společnosti společně a nerozdílně. Pokud je jedním ze společníků právnická osoba, tuto funkci společníka vykonává fyzická osoba, která má k této činnosti pravomoc. Na společníkův majetek nesmí být ve třech letech před založením společnosti vyhlášen konkurs, popřípadě není přípustné, aby se společníkem stala osoba, u které byl návrh na zahájení insolvenčního řízení zamítnut vzhledem k tomu, že tato osoba nedisponovala dostatečným majetkem. V případě, že některý z členů této obchodní společnosti nesplní tyto podmínky a i přes to je tato společnost založena, nemůže tato společnost vzniknout. V této problematice je nutné rozlišovat dobu vzniku a dobu založení společnosti na základě ustanovení zákona č. 90/2012 Sb. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích)

Jakémukoliv společníkovi není dovoleno bez udělení souhlasu všech společníků podnikat v předmětu podnikání společnosti, ve které je společníkem, a to ani ve prospěch jiných osob. Společník nesmí obstarávat obchody společnosti, ve které vykonává funkci pro někoho jiného. Je zakázáno, aby společník vykonával funkci jakéhokoli orgánu jiné společnosti s podobným předmětem podnikání. Toto však neplatí pro koncern. Poté, co společník ukončí svoji účast ve společnosti, odpovídá a ručí za dluhy, které se zrodily před vystoupením společníka z obchodní společnosti. Tento společník pak nemá právo se dožadovat, aby mu ostatní společníci vypláceli podíl, a nemusí rozdělovat majetek a kapitál společnosti mezi společníky. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích, § 109, § 110, § 111)

#### **4.3.2. Práva a povinnosti členů orgánů v komanditní společnosti<sup>2</sup>**

Statutární orgán komanditní společnosti může být určen společenskou smlouvou. Smlouva může stanovit, že statutárním orgánem budou jen někteří komplementáři nebo jen jeden z nich. Pokud toto však smlouva neupravuje, zákon stanoví jako statutární orgán všechny komplementáře, kteří splňují požadavky kladené v § 46. Toto ustanovení musí splňovat i komplementáři, kteří svou funkci vykonávají na základě společenské smlouvy a odchyluje se tak od zákona. Při rozhodování, které nepodléhá statutárnímu orgánu, rozhodují všichni společníci. Komplementáři a komanditisté hlasují odděleně, pokud však společenská smlouva tuto problematiku neupraví jinak. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích)

---

<sup>2</sup> Komanditní společnost je společnost, která má alespoň dva členy. Jeden společník se nazývá komanditista a druhý komplementář. Komanditista za závazky společnosti ručí omezeně, a to do výše svých nesplacených vkladů, které jsou zaznamenány v obchodním rejstříku, pokud společenská smlouva neurčí jinak. Komplementář oproti komanditistovi ručí za závazky neomezeně, to znamená do výše svého majetku, pokud společenská smlouva neurčí jinak. Tato společnost musí nést označení „komanditní společnost“ nebo toto označení může nahradit zkratkou „kom. spol.“ nebo „k. s.“. Podíly komanditistů na společnosti se vypočítají podle výše vkladu, který vložil komanditista oproti celkovému vkladu všech komanditistů. Ze společenské smlouvy musí jasně vyplývat, kdo ze společníků je komanditista, kdo komplementář a výši vkladu každého komanditisty. Komplementáři nemají vkladovou povinnost. Statutárním orgánem společnosti je určen společenskou smlouvou. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích)

### **4.3.3. Práva a povinnosti členů orgánů ve společnosti s ručením omezeným<sup>3</sup>**

Každý společník společnosti s ručením omezeným je oprávněn vyžadovat informační zprávy o společnosti od jednatelů společnosti. Toto právo má nejen při valné hromadě, ale i v jakýkoliv jiný okamžik. Společníci by měli být informováni o současném stavu společnosti, mohou si vyžádat kontrolu údajů obsažených v dokladech nebo si je jen prohlížet. Další práva na informace, která má společník, mohou být určena ve společenské smlouvě. To vše se uplatňuje analogicky pro zástupce společníka, pokud však bude povinen alespoň stejné mlčenlivosti jako společník. Tuto mlčenlivost zástupce společníka musí doložit společnosti. Společníkovi se může stát, že se mu informací o společnosti od jednatele nedostane nebo dostane jen jejich část, protože jednatel není povinen podat informace podle ustanovení § 155, pokud:

- tyto informace podléhají utajení podle jiných právních předpisů a jednatel je zavázán mlčenlivostí,
- informace, které společník chce, aby mu jednatel poskytl, jsou veřejně dostupné a může se k nim sám dostat bez pomoci jiných osob.

Pokud se objeví nejednotný názor, zda je povinen jednatel poskytnout informace společníkovi, tak po návrhu společníka společnosti s ručením omezeným rozhodne soud. Stane-li se taková situace, že od odmítnutí předání informací o společnosti jednatele uplyne jeden měsíc, tak se k právu, které má společník společnosti, nepřihlídně. V průběhu sporu, kdy tento rozpor řeší soud, se na informační právo nevztahuje promlčecí lhůta. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, § 155, § 156)

Společnickou žalobu může podat každý společník společnosti s ručením omezeným. Má právo se tímto domáhat za svou společnost uhrazení vzniklé škody, kterou způsobil

---

<sup>3</sup> Společnost s ručením omezeným je kapitálová společnost, ve které za dluhy společnosti ručí společníci společně a nerozdílně. Toto ručení je do výše nesplacené vkladové povinnosti, která je uvedena v obchodním rejstříku. Tuto společnost může založit minimálně jedna osoba. V názvu této společnosti musí být uvedeno slovní spojení „společnost s ručením omezeným“, nebo může být zkráceno na „spol. s r. o.“ nebo „s. r. o.“. Společníci mají mezi sebou rozdělen podíl na společnosti, který se stanovuje jako vklad společníka oproti celkové výši základního kapitálu, pokud společenská smlouva neurčí jinak. Statutárním orgánem je jeden nebo více jednatelů. Ve společnosti také působí dozorčí rada, která kontroluje a dohlíží na činnost společníků, nahlíží do účetních a obchodních knih, atd. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích)

jednatel. Je zde možnost, že společník se bude dožadovat dostání povinností, ke kterým jednatele zavazuje § 53 odst. 3 ZOK. Jednatel je ve výhodě, pokud se dožaduje společník práva podle § 157 odst. 1, protože bylo-li již rozhodnuto o uhrazení vzniklé škodě podle § 53 odst. 3, další právo na náhradu škody podle jiného ustanovení společník nemá. Společník společnosti s ručením omezeným se může dožadovat svých práv podáním společné žaloby také:

- pokud zaviní škodu člen dozorčí rady, pokud se u společnosti dozorčí rada zřizovala,
- pokud vznikne škoda, kterou způsobí vlivná osoba,
- pokud se společník domáhá práva za společnost, ve které jeden ze společníků neplní vkladovou povinnost, ke které se zavázal,
- pokud se dožaduje společník za společnost, aby byl společník vyřazen soudem ze společnosti, který neplní vkladovou povinnost, ke které se zavázal.

V rámci této žaloby také platí, že újma, která vznikla v minulosti, je také žalovatelná. Musí se určit, který z orgánu jako jsou jednatel, dozorčí rada nebo vlivná osoba, je odpovědný za škodu, která vznikla za výkonu funkce z jednoho z výše jmenovaných orgánů. Pro tuto žalobu je nerelevantní to, zda žalovaná osoba stále vykonává funkci, nebo ne. Společníci tedy mohou žalovat i osoby, které způsobily újmu společnosti a již nevykonávají pro společnost žádnou činnost. Hodlá-li společník uplatňovat náhradu újmy a žalovat osobu, která tuto újmu způsobila, například jednatel podle §157 je povinen obeznámit o svém záměru dozorčí radu. Toto ustanovení platí pouze pokud je dozorčí rada ve společnosti zřízená. Nastane-li situace, že dozorčí rada nebo informovaný orgán nevyužije své právo uplatňovat náhradu újmy po jednatelem bez zbytečného odkladu před soudem, tak společník toto právo smí za společnost uplatnit sám. Pokud společník, který podal žalobu na náhradu způsobené újmy, již nebude společníkem ve společnosti, nahradí tohoto společníka při soudním řízení jeho právní nástupce. Když zde nebude žádný právní nástupce, tak bude uplatněn obyčej latinsky nazývaný „Deus iudicat, cum nemo accusat“<sup>4</sup>. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích, § 157, § 158, § 159, § 160)

---

<sup>4</sup> Deus iudicat, cum nemo accusat – latinský význam této fráze je, že pokud není žalobce, tak soudí bůh. Z toho rčení vyplývá „kde není žalobce není také soudce“. (Misantropův lexikon latinských výroků, přísloví a rčení)

Peněžní příspěvek společníků je možno zadat pomocí valné hromady, která tento příspěvek odsouhlasí, pokud však společenská smlouva neurčí jinak. Tato smlouva však musí obsahovat maximální možnou výši takového příplatku společníků. Tuto stanovenou výši nelze překročit. Další věc, kterou smlouva musí upravovat, je to, zda je tento příspěvek navázán na podíly společníků, ale může se stát, že společenská smlouva tyto skutečnosti upraví jinak. Pokud tyto dvě náležitosti smlouva neobsahuje, tak se příspěvek nepoužije. Pokud se společenská smlouva nedotýká oblasti příplatků společnosti a jednatel společnosti povolí společníkovi poskytnout příspěvek, tak vzniká povinnost společníkovi uhradit příspěvek. Příplatky mohou mít formu peněžitou i nepeněžitou. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, § 162, § 163)

Jednatel má povinnost svolat valnou hromadu minimálně jednou za účetní období, pokud zákon neupravuje tuto problematiku jinak. Valná hromada může být svolávána i častěji. Nejdéle do doby šesti měsíců od předchozího účetního období musí valná hromada projednat závěrku za minulý rok. Jednateli uděluje zákon povinnost svolat valnou hromadu bez zbytečného odkladu, pokud jednatel zjistí, že společnosti hrozí úpadek, který je podle jiné právní normy. To stejné platí i pro jiné vážné situace. Vše může vygradovat až v to, že jednatel může navrhnout v krajním případě zrušení společnosti.

Mezi jedno z měkkých navrhovaných opatření může patřit například navrnutí a odsouhlasení alternativního řešení problému společnosti. Společník smí svolat valnou hromadu, pokud jednatel nedbá svých povinností svolat valnou hromadu nebo pokud společnost nemá jednatele. Jednatel je povinen poslat pozvánky na valnou hromadu písemně, kde bude uveden termín uskutečnění valné hromady a také navržený program schvalování jednotlivých bodů schůze. Pozvánka musí být doručena minimálně patnáct dní před dnem, kdy se valná hromada uskutečňuje. Společník dostane pozvánku na valnou hromadu na adresu, kterou uvede § 139 odst. 2. Jednatel je vždy povinen se účastnit valné hromady, ale společník ne. V takovém případě je nutné, aby se společník vzdal práva na svolání valné hromady. Vše musí být úředně ověřeno se všemi povinnými podpisy a tato skutečnost se následně příslušně zapíše do zápisu z valné hromady. Otázky nezveřejněné v pozvánce na valnou hromadu se smí projednávat pouze tehdy, když s tím, aby bylo o těchto otázkách projednáváno, souhlasí všichni společníci. Právo společníka účastnit se na valné hromadě nesmí být nepřiměřeně omezeno místem a dobou konání valné hromady. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, § 181, § 182, § 183, § 184, § 185, § 186)

Uplatňovat právo neplatnosti usnesení valné hromady v mezích ustanovení §191 ZOK podle právních předpisů zákona č. 89/2012 Sb. o neplatnosti usnesení členské schůze spolku pro rozpor s právními předpisy nebo společenskou smlouvou mají všichni společníci, jednatelé, členové dozorčí rady, pokud je zřízena, ale i likvidátor. Zneplatnit usnesení valné hromady je možné i z důvodu rozporu usnesení valné hromady s dobrými mravy. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 191)

Statutárním neboli výkonným orgánem společnosti s ručením omezeným je jeden nebo i více jednatelů. Jedná-li se o kolektivní orgán, musí to být určeno společenskou smlouvou. Jednatel je pověřen jednáním a obchodním vedením společnosti. Pokud je zřízen kolektivní orgán je nezbytně nutné získat souhlas většiny členů tohoto orgánu. Nikdo nemá právo dávat jednatele pokyny dotýkající se obchodního vedení společnosti. Tento problém je odkázán na § 51 odst. 1 ZOK. Jednatel je zavázán řádně vést určené evidence, účetnictví a seznam společníků. Vyžadují-li to společníci, musí je jednatel obeznámit o věcech společnosti. Když dojde ke změně společenské smlouvy musí jednatel bez zbytečného odkladu připravit nové vyhotovení této smlouvy a následně tuto skutečnost nechat zanést do sbírky listin v obchodním rejstříku. Tuto změnu musí doložit příslušnými dokumenty. Valná hromada je povinna v případě odvolání, odstoupení, ukončení funkce nebo úmrtí jednatele, zvolit nástupce tohoto jednatele, a to do jednoho měsíce. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 194, § 195, § 196, § 197, § 198)

*„Bez svolení všech společníků jednatel nesmí:*

- *podnikat v předmětu činnosti nebo podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného,*
- *být členem statutárního orgánu jiné právnické osoby s obdobným předmětem činnosti nebo podnikání nebo osobou v obdobném postavení, ledaže se jedná o koncern, nebo*
- *účastnit se na podnikání jiné obchodní korporace jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo obdobným předmětem činnosti nebo podnikání.*

*Pokud všichni společníci při založení společnosti nebo v okamžiku zvolení jednatele byli jednatel na některou z okolností podle odstavce 1 výslovně upozorněni nebo vznikali později a jednatel na ni písemně upozornil všechny společníky, má se za to, že jednatel činnost, které se zákaz týká, zakázanou nemá. To neplatí, pokud kterýkoli*



*ze společníků vyslovil nesouhlas s činností jednatele podle odstavce 1 do jednoho měsíce ode dne, kdy na ni byl jednatelem upozorněn. Společenská smlouva může se souhlasem všech společníků určit další omezení činnosti jednatele. Společenská smlouva může určit, v jakém rozsahu se zákaz konkurence vztahuje také na společníky.“* (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, § 199)

Dozorčí rada je zřizována za předpokladu, že to určila společenská smlouva nebo jiný zákon. Pokud společenská smlouva neurčí jinak, má dozorčí rada má tyto práva a úkoly:

- *dohlíží na činnost jednatelů,*
- *nahlížení do obchodních a účetních knih, jiných dokladů a účetních závěrek a kontroluje tam obsažené,*
- *podává žalobu podle § 187 a*
- *podává jednou ročně zprávu o své činnosti valné hromadě.*

V dozorčí radě může být kdokoli jiný než jednatel společnosti nebo osoba, která má právo jednat za obchodní společnost a tato skutečnost je zapsaná i v obchodním rejstříku. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, § 201)

#### **4.3.4. Práva a povinnosti členů orgánů v akciové společnosti<sup>5</sup>**

Zákon č. 90/2012 Sb. popisuje dva systémy akciové společnosti, a sice dualistický systém a monistický systém. Pro dualistický systém je statutárním orgánem představenstvo, které má za úkol obchodní vedení společnosti. Kontrolním orgánem společnosti je dozorčí rada. Členům představenstva by nikdo neměl udělovat příkazy, jak se rozhodovat nebo chovat při obchodním jednání za společnost. Statutární orgán akciové společnosti musí zajišťovat vedení účetnictví a poté ho předkládá nejvyššímu výkonnému orgánu akciové společnosti. Představenstvo také podává návrh na rozdělení

---

<sup>5</sup> Akciová společnost je společnost, k jejímuž založení je potřeba přijmout stanovy. Ten, kdo stanovy přijal, je zakladatel. Založit ji může 1 právnická osoba. Ve stanovách je uveden např. předmět podnikání, výše základního kapitálu, počet akcií, aj. Obchodní jméno společnosti může být označeno také jako „akc. spol.“ nebo „a.s.“. Základní kapitál společnosti je 2 miliony korun nebo 80 000 EUR. Společnost může mít strukturu dualistického systému, ve kterém se zřizuje jako statutární orgán představenstvo a jako kontrolní orgán dozorčí rada. Dalším způsobem, kterým může být struktura konstruována, je systém monistický. Zde je statutárním orgánem statutární ředitel a dalším orgánem je správní rada. V obou těchto systémech je zřízena valná hromada, která je nejvyšším orgánem společnosti. Potvrzením o tom, že akcionář do společnosti vložil kapitál, je akcie – cenný papír. S některými akciemi je možné také obchodovat na burzách cenných papírů. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích)

zisku nebo vypořádání ztráty. Představenstvo též ručí za uveřejnění účetní závěrky a zprávy o podnikatelské činnosti řádným způsobem tak, jak přikazuje zákon. V monistickém systému je statutárním orgánem oproti dualistickému modelu statutární ředitel a místo dozorčí rady je správní rada. Pro statutární orgán a kontrolní orgán, ať už v dualistickém nebo monistickém modelu akciové společnosti, platí podobná práva a povinnosti. V některých případech se tyto práva a povinnosti mohou lišit. Toto všechno určuje zákon. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích)

#### **4.3.5. Práva a povinnosti členů orgánů v družstvu<sup>6</sup>**

Mezi orgány družstva zákon řadí členskou schůzi, představenstvo, kontrolní komisi a myslí zde i na jiné zřízené orgány, které jsou individuální pro každé družstvo a vždy si takovýto orgán zřídí na základě přijetí stanov, kde je tento individuální orgán popsán. Není zakázáno, aby člen družstva nemohl vykonávat funkci v některém z orgánů družstva. Ustanovení o svolání členské schůze je obdobné jako ustanovení upravující svolání valné hromady u společnosti s ručením omezeným. Jako výkonný orgán v družstvu je stanoveno představenstvo. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích, § 629, § 630)

#### **4.4. Střet zájmů**

Pravidla o střetech zájmů popisuje § 54 ZOK a následující. Každý člen orgánu obchodní korporace, který zjistí, že by mohlo dojít ke střetu zájmů v průběhu konání jeho funkce, tak musí tuto situaci neprodleně, a to bez zbytečného odkladu<sup>7</sup> sdělit všem ostatním členům orgánu, ve kterém vykonává svou funkci. Tento střet zájmů je myšlen ve smyslu zájmu člena orgánu vůči zájmu obchodní korporace. Toto platí obdobně pro osoby blízké člena orgánu obchodní společnosti nebo jím ovlivněných a ovládaných.

---

<sup>6</sup> Družstvo je společnost, která je založena za účelem vzájemné podpory svých členů nebo třetích osob či za účelem podnikání. Pro založení družstva se vyžaduje konání ustavující schůze družstva a hlasovat na ní mohou ti, co podali přihlášku do družstva. Družstvo má nejméně tři členy a jeho statutárním orgánem je představenstvo. Dalšími orgány jsou členská schůze, kontrolní komise, aj. (Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních korporacích)

<sup>7</sup> „Bez zbytečného odkladu - lhůta „bez zbytečného odkladu“ přímo neurčuje, v jakém konkrétním časovém okamžiku je třeba povinnost plnit či jinak konat. Jde o neurčitou lhůtu, jejíž podstatu vymezuje již její slovní vyjádření. Z časového určení „bez zbytečného odkladu“ je třeba dovodit, že jde o velmi krátkou lhůtu, jíž je míněno bezodkladné, neprodlené, bezprostřední či okamžité jednání směřující ke splnění povinnosti či k učinění právního úkonu či jiného projevu vůle, přičemž doba trvání lhůty bude záviset na okolnostech konkrétního případu. Jde o lhůtu v řádu dnů, maximálně týdnů, v co nejkratším časovém úseku.“ (Epravo, 2014)

Paragraf 54 odst. 2 si můžeme vysvětlit tak, že pro splnění informační povinnosti, která je popisovaná v odstavci prvním téhož ustanovení, splníme tím, že tuto skutečnost nahlásíme nejvyššímu orgánu obchodní korporace. Může se stát, že společnost bude mít jediného společníka, který vykonává funkci nejvyššího orgánu společnosti. V takovém případě se na toto ustanovení druhého odstavce nebere ohled a vypouští se. Touto právní úpravou není ošetřena povinnost člena orgánu obchodní společnosti, aby jednal ve prospěch této korporace. Výkon funkce člena orgánu obchodní korporace může být pozastaven kontrolním nebo nejvyšším orgánem. Toto pozastavení se vztahuje pouze na to, pokud člen, který vykonává funkci v orgánu společnosti a nahlásí střet zájmů, ve kterém působí a vše je v souladu s prvním odstavcem § 54.

Chystá-li se uzavření smlouvy mezi korporací, která je ve střetu zájmů s obchodní korporací, ve které vykonává funkci orgánu určitá osoba, tak o tom informuje člen orgánu orgán, ve kterém je členem a zároveň i kontrolní orgán. Vše se musí stát bez zbytečného odkladu. Současně s tímto oznámením možného střetu zájmů se musí uvést přesné podmínky, za kterých se smlouva uzavírá. Druhý odstavec § 55 ZOK je stejný jako ustanovení § 54 odst. 2, ale liší se jen tím, že to stejné platí pro střet zájmů při uzavírání smlouvy. Kontrolní orgán má za úkol předat informaci nejvyššímu orgánu o možném střetu zájmů při uzavírání smlouvy. V dalším kroku by měl být nejvyšší orgán obeznámen s tím, jaké stanovisko se zaujmul ve věci střetu zájmů. Uzavírání smluv, kdy nejde opomenout na střet zájmů, může nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán obchodní korporace zakázat. Ustanovení, které upravuje střet zájmů při uzavírání smlouvy se použije pouze při potřebě zajistit nebo utvrdit závazky osob, které jsou uvedené v § 55 nebo stát se jejich spoludlužníky. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, § 54, § 55)

*„Ustanovení § 51 až 57 a pravidla tohoto zákona o nepřipustnosti konkurenčního jednání se použijí také na prokuristu; to platí přiměřeně pro prokuristu zmocněného podnikatelem, který není obchodní korporací. Povinnosti podle § 54 až 57 splní prokurista oznámením požadovaných skutečností orgánu, který jej jmenoval.“* (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, § 58)

#### **4.5. Pravidla jednání členů orgánů**

Člen orgánů společnosti je povinen jednat za společnost, pro kterou tuto funkci vykonává s péčí řádného hospodáře. Péčí řádného hospodáře se rozumí, že už při vstupu do funkce musí tato osoba posoudit, jestli má dostatečné zkušenosti a odpovídající vzdělání a předpoklady k tomu, aby mohla tuto činnost na základě smlouvy o výkonu

funkce vykonávat. Pokud budoucí člen orgánu přijme tyto podmínky a stane se orgánem obchodní společnosti, i když před vstupem do funkce pochyboval o svých předpokladech pro vykonávání této funkce, tak už tímto porušil péči řádného hospodáře, protože nejednal v dobré víře.<sup>8</sup>

Když se rozhoduje, zda člen orgánu jednal s péčí řádného hospodáře, tak se vždy přihlíží k tomu, jak by ve stejné situaci jednala jiná přiměřeně pečlivá osoba, když by byla v situaci jako je člen orgánu. Pokud je člen orgánu před soudem a je zde posuzováno, zda vykonával svou funkci s péčí řádného hospodáře, tak tato osoba nese následky porušení těchto povinností, pokud však soud neurčí, že po členovi orgánu společnosti nelze spravedlivě požadovat toto jednání. (Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích)

---

<sup>8</sup> „Dobrá víra je jedním z centrálních pojmů občanského práva. Fyzická osoba je v dobré víře tehdy, je-li důvodně přesvědčena o rozhodné skutečnosti – nejčastěji o tom, že její jednání je oprávněné (zákonné). Dobré víře přísluší právní ochrana, byť ne tak silná jako skutečnému subjektivnímu právu: kdo jedná protiprávně v dobré víře, jedná v omluvitelném omylu. Podobně jako v případě úmyslu je přímý důkaz dobré víry vyloučen. Při prokazování dobré víry proto postačí, lze-li vzhledem ke všem okolnostem na přítomnost dobré víry usuzovat. Dobrou víru lze tímto způsobem rovněž vyvrátit: jedná-li osoba tak, že je toto jednání zjevně neslučitelné s domněnkou, že byla v dobré víře, považuje se za prokazané, že v dobré víře nebyla.“ (Pecina, 2018)

## 5. Smlouva o výkonu funkce jednatele a odměňování za výkon funkce

Podstatou smlouvy o výkonu funkce je úprava vztahu mezi jednatelem a společností, v níž je statutárním orgánem. V této smlouvě musí být uvedeny veškeré typy odměn, které jednatel ve společnosti čerpá. Pokud některé náležitosti nejsou ve smlouvě uvedeny, musí být upraveny v jiném dokumentu, který podléhá schválení valnou hromadou stejně jako smlouva o výkonu funkce. (Hejná, 2019)

Uzavření smlouvy o výkonu funkce není v obchodní korporaci nutností. Funkce jednatele tudíž lze vykovávat i bez toho, aniž by se forma takové smlouvy uzavřela. Novinkou ovšem v Zákoně o obchodních korporacích je, že má člen orgánu nárok na odměnu za výkon funkce v případě, že je odměna sjednána ve smlouvě o výkonu funkce, která byla uzavřena za dodržování podmínek stanovených v Zákoně o obchodních korporacích.

Pokud ovšem podklad k odměně není schválen valnou hromadou v příslušné korporaci, nemůže být taková odměna členovi orgánu poskytnuta, tudíž se jí nelze domáhat. Takový podklad k odměně ovšem nemusí být složitě prokazován ani potvrzován judikaturou.

Před prvním lednem roku 2014 ovšem platilo, že schválení podmínky pro nárok na odměnu jednatele valnou hromadou, mělo určitá omezení. Ač valná hromada o odměně jednatele nerozhodla, mohl se jí i přes to jednatel domáhat v obvyklé výši. Nová úprava tento nárok poněkud zpříšňuje. Pokud není smlouva o výkonu funkce uzavřena a není v ní sjednána odměna za výkon funkce, jednatel nemá na takovou odměnu nárok, jelikož nebyla sjednána v souladu se zákonem č. 90/2012 Sb.

Aby byl příslušný nárok na odměnu platný, musí smlouva o výkonu funkce obsahovat také tyto údaje o odměňování:

1. určení složek odměn, které náleží nebo mohou náležet jednatelem, včetně věcného plnění,
  2. určení výše odměny nebo způsobu jejího výpočtu (není tedy třeba uvádět konkrétní částku, ovšem přesný způsob výpočtu dané odměny),
  3. určení pravidel pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku pro jednatele.
- (Běhounek, 2014)

Důležité je ve smlouvě o výkonu funkce specifikovat nejen odměny, které jednatelem náleží, ale i další požitky, které za odměnu považovat nelze. Jedná se o takové požitky,

kteře podléhají schválení valnou hromadou. Požitky se týkají cestovních náhrad, využívání firemního automobilu k soukromým účelům, příspěvků na vzdělávání, apod.

Pokud veškeré záležitosti týkající se odměňování ve smlouvě o výkonu funkce nejsou upraveny, je výkon funkce bezplatný. Pokud některá z odměn je jednatele dále poskytována, jedná se o bezdůvodné obohacení na straně jednatele. (Hejná, 2019)

V případě, že chce jednatel ze své funkce odstoupit, je vhodné takový zánik funkce řešit ve společenské smlouvě nebo ve smlouvě o výkonu funkce, jinak musí být odstoupení oznámeno valné hromadě a jeho funkce končí uplynutím 30 dnů od doručení tohoto oznámení valné hromadě. Pokud je ve společnosti jeden společník, funkce končí uplynutím jednoho měsíce ode dne doručení oznámení o odstoupení z funkce jedinému společníkovi. (Běhounek, 2014)

## 6. Části a náležitosti smlouvy o výkonu funkce

Aby byla smlouva o výkonu funkce člena orgánu platná, musí obsahovat veškeré podstatné náležitosti, kterými jsou:

- označení smluvních stran,
- předmět smlouvy,
- práva a povinnosti smluvních stran,
- odměna a případné další benefity,
- doba trvání smlouvy (doba výkonu funkce),
- závěrečná ustanovení.

Je nutné podotknout, že zde mohou být sjednány další specifické ustanovení, které už záleží jen na konkrétních požadavcích smluvních stran, například ustanovení o konkurenční doložce, o mlčenlivosti, pracovní době, dovolené, nebo o překážkách v činnosti.

Z pohledu společnosti, která uzavřela smlouvu o výkonu funkce s určitou osobou, je nutné, aby myslela do budoucna při sjednávání jednotlivých složek odměn. Některé odměny totiž nemusí být daňově uznatelný náklad pro společnost, a to může zapříčinit zvýšení zdaňované částky v daňovém přiznání z příjmu právnických osob. (Čínková, 2016)

## 7. Manažerská smlouva

Zákoník práce nezná pojem manažerská smlouva. V praxi se však tyto smlouvy uzavírají i pod tímto názvem, protože podle zákona není důležitý název smlouvy, ale obsah smlouvy. Tato smlouva patří tedy pod pracovní smlouvu, kterou známe snad všichni, při které vzniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V manažerské smlouvě bývá zpravidla zaměstnanec na nějaké vedoucí pozici, která je na vrcholném stupni řízení. Druhá strana, a to konkrétně zaměstnavatel zůstává na stejné pozici jako v pracovní smlouvě. Vzor pracovní smlouvy je přílohou č. 2 této práce.

Zákoník práce určuje vznik pracovního poměru pouze na základě uzavření pracovní smlouvy, jmenováním nebo volbou. Pracovní smlouva pro manažery může mít sjednanou také konkurenční doložku. Tato doložka může být i součástí pracovní smlouvy pro řadové zaměstnance. Bývá to zpravidla, když zaměstnanec může profitovat s informacemi, které získá v pracovním poměru, a proto se touto doložkou zavazuje, že tyto získané informace nepoužije nevyzradí a nebude pracovat po určitou dobu ve stejné oboru, ve kterém tyto informace získal. Může však zaplatit částku, která je uvedena ve smlouvě a pak se doložka ruší a nemusí na brát ohledy. Často také v manažerské smlouvě bývají sjednány určité benefity pro zaměstnance, například služební automobil, telefon nebo delší dovolená. Zaměstnanec může mít nárok také na určité odměny za předem splněné cíle. V takovém případě zaměstnanec se dohodne se zaměstnavatelem nebo nadřízeným na vytyčených cílech na určité období nebo má tyto cíle stanovené přímo v manažerské smlouvě. Pokud zaměstnanec tyto cíle splní, tak mu náleží odměna, na které se obě strany dohodly. Většinou pak manažer dostane vyrozumění o tom, jaké cíle splnil a jaké ne. Vše je uvedeno ve vyúčtování odměny dle manažerské smlouvy, aby zaměstnanec věděl, co splnil a jakou za to dostal odměnu. Vzor vyúčtování odměny manažera je přiložen v příloze č. 3 této práce. V manažerské smlouvě mohou být sjednané různá práva a povinnosti. Vše záleží na tom, na čem se dohodnou a jsou schopné akceptovat obě strany, které smlouvu uzavírají. (Fetter, 2016)



## **8. Souběh pracovní smlouvy a smlouvy o výkonu funkce**

### **8.1. Souběh funkcí**

Souběh funkcí lze definovat jako případ, kdy jedna osoba vykonává funkci a je ve výkonném orgánu společnosti, a ještě současně s touto funkcí vykonává alespoň z části nějaké obchodní vedení na základě pracovní smlouvy. Často se tato situace vyskytuje u vrcholných představitelů společnosti jako jsou manažeři nebo ředitelé. Do roku 2011 česká justice souběh funkcí zakazovala. V následující roce byla přijata novelizace Nového občanského zákoníku, která vyšla v platnost prvním dnem roku 2012 a ta souběh funkcí povolila s odkazem na ustanovení tehdejšího obchodního zákoníku. Současná právní úprava se však odklonila od té z roku 2012 a opět pozměnila výklad tohoto problému. V roce 2014 nabyl v účinnost Nový občanský zákoník. V souvislosti s touto právní úpravou si lze problematiku souběhu funkcí vykládat tak, že pokud jedna osoba bude členem výkonného orgánu společnosti a zároveň s touto funkcí bude mít uzavřenou pracovní smlouvu na nějakou nevedoucí pozici, například technolog. Není tedy zřejmé, zda současná právní úprava povoluje souběh funkcí v širším smyslu. Názory odborníků z praxe na tuto problematiku jsou výrazně nejednotné a významným způsobem se liší.

Je nutné podotknout, že ustanovení § 156 odst. 2 NOZ, které se týká možnosti horizontální delegace působnosti statutárního orgánu, může zařídit vyhnutí se problému se souběhy funkcí. (Doleček, 2018)

### **8.2. Pracovní smlouva na základě zákoníku práce vs. Smlouva o výkonu funkce**

Pracovní smlouva a tím pádem i pracovní poměr se opírá o zákoník práce. Jedním ze základních pracovně právních vztahů je právě pracovní poměr. Mezi pracovní poměr patří i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr se zpravidla zakládá na základě uzavření nějakého druhu pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Když dojde k uzavření takovéto smlouvy, tak potom zaměstnanec vykonává práci podle § 2 Zákoníku práce. *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti*

*zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce)*

Smlouva o výkonu funkce na rozdíl od pracovní smlouvy je zakotvena v Zákoně o obchodních korporacích a také v Občanském zákoníku. Podle Občanského zákoníku spadá smlouva o výkonu funkce pod příkazní smlouvy dle § 2430 a následující. Z toho vyplývá, že smlouva o výkonu funkce se neřadí do pracovněprávních smluvních vztahů, ale do obchodněprávních smluvních vztahů. V této právní úpravě není určena nadřazenost nebo podřazenost společnosti nebo člena orgánu, a proto je smlouva o výkonu funkce upravena ještě v zákoně o obchodních korporacích, jak je již zmíněno výše. Zde se řeší další práva a povinnosti obou smluvních stran. (Štenglová, 2017)

## **9. Ekonomické aspekty smlouvy o výkonu funkce**

### **9.1. Dopady výkonu funkce člena statutárního orgánu vykonávaného bezplatně**

V případě, že člen statutárního orgánu nemá sjednanou odměnu, vykonává práci pro společnost bezúplatně. Tento bezúplatný výkon společníka je považován za práci odvedenou členem statutárního orgánu, za kterou společnost nic nezaplatila.

#### **9.1.1. Dopady na straně člena statutárního orgánu**

Bezúplatně vykonávaná činnost znamená, že osobě, která tuto činnost vykonává, nevzniká zdanitelný příjem z toho důvodu, že nedochází k navýšení jejího majetku v souvislosti s výkonem této činnosti.

#### **9.1.2. Dopady na straně společnosti**

Pokud dochází k bezúplatné činnosti, pak nemá tato činnost dopad na základ daně z příjmů na straně právnické osoby, ve které člen statutárního orgánu působí. S tímto tvrzením ovšem nesouhlasí Generální finanční ředitelství a tvrdí, že vykonaná bezúplatná činnost u právnické osoby je bezúplatným příjmem, o který musí právnická osoba zvýšit základ daně v daňovém přiznání za podmínky, že o něm nebude účtováno ve výnosech.

*„Nejožehavějším bodem, který byl na koordinačním výboru řešen byla bezesporu náhrada nákladů spojených s výkonem funkce, které společnost členovi statutárního orgánu hradí. Může se jednat o výdaje na dopravu, ubytování, odborný rozvoj či technické vybavení. Tyto výdaje má dle ZOK nést společnost svým jménem a na své náklady. Zároveň má povinnost členovi statutárního orgánu uhradit v penězích náhradu nákladů, které vynaložil v přímé souvislosti s výkonem funkce.*

*Pro společnost jsou takové náklady bezesporu daňově uznatelným nákladem. Co se týče zdanění těchto peněžních náhrad na straně člena statutárního orgánu, zde se situace po konání koordinačního výboru značně zkomplikovala. Již roky byl akceptován výklad, že při výkonu funkce je pro daňové účely člen statutárního orgánu společnosti v postavení zaměstnance. A tudíž pokud byly členovi statutárního orgánu poskytovány cestovní náhrady ve výši a v souladu se Zákoníkem práce, nebyly takto vyplacené náhrady předmětem zdanění na straně člena statutárního orgánu. O tom, že výklad takto chápe i Generální finanční ředitelství nebylo pochyb, neboť např. v pokynu D-22 k výkladu vybraných ustanovení ZDP se výslovně uvádí, že za pracovní cesty se považují také*

*cesty členů statutárních orgánů vykonávané v souvislosti s výkonem této funkce, pokud se příslušná jednání konají na jiném místě, než je sídlo obchodní korporace.“*

Generální finanční ředitelství konstatovalo, že v případě, že člen statutárního orgánu obdrží nepeněžní plnění, které souvisí s výkonem funkce pro společnost formou zajištění dopravy, ubytování, odborného rozvoje apod., jedná se o úplatná plnění, která se projeví v jeho majetkové sféře. Z tohoto vyplývá, že se jedná nepeněžní příjmy fyzické osoby, které je třeba podle § 3 odst. 3 ZDP ocenit podle Zákona o oceňování majetku. (Fučík, 2016)

## **9.2. Činnost jednatele jako samostatně uskutečněná ekonomická činnost**

Nejvyšší správní soud se zabýval otázkou, zda je činnost jednatele samostatně uskutečňovanou ekonomickou činností, ve svém rozsudku ze dne 22. listopadu 2016 pod spisovou značkou 2 Asf 100/2016, který je přílohou č. 6. Obsahem rozsudku bylo rozhodnutí, týkající se uplatnění nároku na odpočet daně z přijatého plnění od svého jednatele u společnosti s ručením omezením. Závěr tohoto rozhodnutí by měla brát v potaz většina obchodních společností a zákonodárci. Jedním ze vstupních dat pro tento výzkum byl pojem osoba povinná k dani a ekonomická činnost, ať už z hlediska českého právního předpisu, tak i unijního právního předpisu.

### **9.2.1. První část rozsudku - DPH výklad pojmu ekonomická činnost**

První část rozsudku Nejvyššího správního soudu se týká výkladu pojmů ze Směrnice 2006/112/ES, o společném systému DPH. To vše je podloženo judikaturou Soudního dvora EU. V odstavci 20 jsou citována vybraná ustanovení Směrnice:

*„Směrnice 2006/112/ES ve své hlavě III vymezuje osoby povinné k dani. Podle jejího čl. 9 odst. 1 „[o]sobou povinnou k dani se rozumí jakákoliv osoba, která na jakémkoli místě vykonává samostatně ekonomickou činnost, a to bez ohledu na účel nebo výsledky této činnosti“. Podle odst. 2 téhož ustanovení „ekonomickou činností se rozumí veškerá činnost výrobců, obchodníků a osob poskytujících služby, včetně těžební činnosti, zemědělské výroby a výkonu svobodných a jiných obdobných povolání. Za ekonomickou činnost se považuje zejména využívání hmotného nebo nehmotného majetku za účelem získávání pravidelného příjmu z něj“. Podle čl. 10 směrnice 2006/112/ES „podmínka, aby byla ekonomická činnost vykonávána samostatně, jak stanoveno v čl. 9 odst. 1, vylučuje ze systému DPH zaměstnance a další osoby, váže-li je k zaměstnavateli pracovní smlouva nebo jiný právní svazek, který zakládá vztah zaměstnavatele*

*a zaměstnance v oblasti pracovních podmínek a odměňování zaměstnance a odpovědnosti zaměstnavatele".*

Pro identifikaci toho, zda osoba vykonává samostatnou ekonomickou činnost, je důležité si uvědomit, jestli je osoba podřízená vůči jiné osobě. Judikatura Soudního dvora EU stanovuje, že je důležité si ověřit, zda osoba provádí svou činnost vlastním jménem, na svůj účet a na vlastní odpovědnost, zda nese hospodářské riziko spojené s výkonem činnosti, sama si určuje podmínky výkonu práce a vybírá honoráře tvořící příjem.

Ve všech členských státech je třeba uvádět jednotné vysvětlení pojmů „osoba povinná k dani“ a „samostatná ekonomická činnost“. Unijní právo také stanovuje, že jsou ze systému DPH vyloučeni ti zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem pracovní smlouvu a osoby, jejichž vztah je vůči nadřízené osobě uzavřen svazkem, který je podobný zaměstnaneckému vztahu díky úpravě pracovních podmínek, odměňování a odpovědnosti zaměstnavatele.

Se samostatnou ekonomickou činností je spojeno vlastní hospodářské riziko a vlastní odpovědnost za případnou škodu.

### **9.2.2. Druhá část rozsudku – činnost jednatele**

Další část rozsudku Nejvyššího správního soudu se zabývá činností jednatele s.r.o. podle české soukromoprávní úpravy. Činnost jednatele je specifikována v občanském zákoníku a Zákonu o obchodních korporacích. Zákon o obchodních korporacích stanovuje, v případě že jedná jednatel jménem společnosti, přičítá se jednání společnosti, stejně jako práva a povinnosti, která z tohoto jednání plynou.

Jednatel společnosti musí jednat s péčí řádného hospodáře. Musí jednat s nezbytnou loajalitou, znalostmi a pečlivostí. To vše podkládá důkazním břemenem v prokázání, že tak skutečně jednal. Pro zmírnění této povinnosti bylo zavedeno pravidlo podnikatelského rozhodování, které slouží ke snížení rizika v daném jednání. Pokud jednatel poruší svou povinnosti a způsobí tím škodu společnosti, musí tuto škodu nahradit a ručit věřitelům za plnění závazků společnosti do výše neuhrazené újmy.

Jednatel rovněž odpovídá za finanční zdraví společnosti. V případě, že rozhodnutí o úpadku společnosti navrhne jiná osoba, než dlužník, a za úpadek je odpovědný jednatel, který o tomto úpadku věděl a neučinil protipatření, může být jednatel insolvenčním správcem vyzván k vydání prospěchu, který získal ze smlouvy o výkonu funkce nebo jiný prospěch, který od společnosti obdržel, a to až za 2 roky zpětně.

ZOK zároveň zakazuje jakýkoliv zásah do obchodního vedení společnosti. Tím je pro jednatele zabezpečená vysoká míra nezávislosti a autonomie v rozhodování. Z toho vyplývá, že jednatel nese vlastní hospodářské riziko, jeho jednání je nezávislé a nevázané na pokyny. Díky tomu nevzniká vztah podřízenosti jednatele vůči společnosti.

### **9.2.3. Třetí část rozsudku - Činnosti jednatele zdaňované jako ekonomická činnost**

Třetí část rozsudku pojednává o souladu českého zákona o DPH a Směrnice, § 5 odst. 2 a čl. 10 Směrnice. Dle českého zákona o DPH samostatně uskutečňovanou ekonomickou činností není: *„činnost zaměstnanců nebo jiných osob, kteří mají uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem, na základě níž vznikne mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovní vztah, případně činnosti osob, které jsou zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti podle zvláštního právního předpisu“*. (Fučík, 2018)

Judikatura NSS stanovuje, že ne všechny příjmy jednatele se zdaňují dle § 6 zákona o daních z příjmů. Příjmy vyplácené za odlišný výkon, než je výkon funkce a neplynou z korporálně-právního vztah, nýbrž dodavatelsko-odběratelského, se nezdaňují dle § 6 zákona o daních z příjmů. (Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů)

### **9.2.4. Rozpor zákona o DPH s unijním právem**

NSS také judikoval právní konstrukce odměny jednatele, která může být pro účely Zákon o daních z příjmů legitimní, ale nemůže být rozšiřována: *„do systému daně z přidané hodnoty, který na úrovni unijního práva s žádnou legální fikcí nepočítá, pojem osoby povinné k dani pojímá širokým způsobem a výjimku stanovenou pro osoby vzaměstnaneckém či obdobném poměru vykládá s ohledem na fakticitu jejich vztahu. Zatímco směrnice 2006/112/ES pokládá pro účely výjimky dle čl. 10 za rozhodné to, zda zde skutečně existuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo právní svazek jemu obdobný, český zákonodárce přidává odkazem na § 6 zákona o daních z příjmů v poslední větě § 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty navíc i kritérium zdanění daní z příjmů. Směrnice 2006/112/ES přitom nedává členským státům možnost odklonit se při provádění čl. 9 nebo čl. 10 od jejich znění a naplnit v nich definovaný pojem osoby povinné (resp. nepovinné) k dani odlišným obsahem, jako to učinil český zákonodárce. Tím, že zákon o dani z přidané hodnoty nepovažuje za osobu povinnou k dani osobu, jejíž příjmy jsou zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti, tak v některých případech dochází k tomu, že ze systému daně z přidané*

*hodnoty vylučuje osoby, které svou činnost nevykonávají v pracovněprávním (či obdobném) vztahu a které rizika plynoucí z takové činnosti plně nesou, což je v rozporu s unijním právem".*

### **9.2.5. Shrnutí rozsudku**

Kauza byla rozsudkem uzavřena tak, že spol. s r.o. s neuznaným nárokem na odpočet daně byla zkrácena na svých subjektivních právech, které jí ze Směrnice plynou a dále, že: *„povinnost aplikovat přednostně unijní právo před českým právem tehdy, pokud je český zákon v rozporu s právem unijním, přitom nemají pouze soudy, ale každý orgán veřejné moci“* viz. usnesení Ústavního soudu ze dne 1.4.2004 sp. zn. PL. ÚS 19/04, které je přílohou č. 7.

Závěrem NSS bylo: *„že směrnice zavazuje pouze členský stát, kterému je určena, a proto sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, ale pouze práva. V důsledku toho se jednatlivec může vůči státu dovolávat práv, jež mu přísluší na základě směrnice, kterou stát nedostatečně nebo chybně implementoval. Stát naproti tomu nemůže použít nesplnění vlastních povinností v neprospěch jednotlivce, dovolávat se směrnic jako takových vůči jednotlivci a ukládat mu na jejich základě povinnosti, které podle vnitrostátního práva nemá“.* (Fučík, 2018)

## **10. Metodický postup**

### **10.1. Metodický postup vypracování kvalifikační práce**

1. Nastudování relevantních právních předpisů a související literatury.
2. Analýza problematiky související se smlouvou o výkonu funkce.
3. Určení hypotéz pro praktickou část práce.
4. Vypracování teoretické části práce.
5. Příprava materiálů pro praktickou část práce.
6. Sběr informací pomocí kvalitativního a kvantitativního výzkumného šetření.
7. Vyhodnocení sběru informací.
8. Vypracování praktické části práce
9. Závěr a vlastní názor na dané téma.

### **10.2. Zvolené hypotézy pro praktickou část**

- H1. Většina vrcholových manažerů chce pracovat na základě smlouvy o výkonu funkce.
- H2. V praxi nejčastěji dochází k tomu, že osoba vykonává funkci člena orgánu jen pro jeden podnik, i když může tuto funkci zastávat za určitých podmínek ve více společnostech.
- H3. Člen orgánu vystupující jako vrcholný manažer se smlouvou o výkonu funkce má větší odpovědnost než pracovník pracující na základě pracovní smlouvy manažerského typu, a proto je vrcholný manažer s podepsanou smlouvou o výkonu funkce pro podnik výhodnější.
- H4. Problematika smlouvy o výkonu funkce není dostatečně právně upravená.
- H5. Pro podnik je z hlediska nákladů výhodnější odvolat statutárního zástupce z funkce vrcholného manažera, který pracuje na základě smlouvy o výkonu funkce, než odvolat manažera v pracovním poměru.



## **11. Praktická část**

Hlavním pramenem praktické části této bakalářské práce je kvantitativní výzkumné šetření, a to konkrétně dotazníkovou metodou. Vzorový dotazník se všemi otázkami je přílohou č. 4 této práce. Dále je praktická část podložena informacemi získanými z řízeného rozhovoru s osobou z praxe. Kvalitativní výzkumné šetření je zde pro utvrzení a nebo vyvrácení výsledku kvantitativního výzkumného šetření.

### **11.1. Kvantitativní výzkumné šetření**

Kvantitativní výzkumné šetření bylo realizováno převážně se subjekty se sídlem v Jihočeském kraji. Respondenty byli zástupci různých obchodních korporací s různou velikostí a s odlišným zaměřením hlavní podnikatelské činnosti korporace. Na dotazníky odpovědělo přesně padesát respondentů. V dotazníku dotazované osoby odpovídali na šestnáct otázek, které byly jak otevřené, tak i uzavřené. Tato kapitola je doplněna o přehledné grafy, které vyobrazují výsledky odpovědí na jednotlivé otázky. K výsledkům jsou pak připojeny komentáře.

### **11.2. Kvalitativní výzkumné šetření**

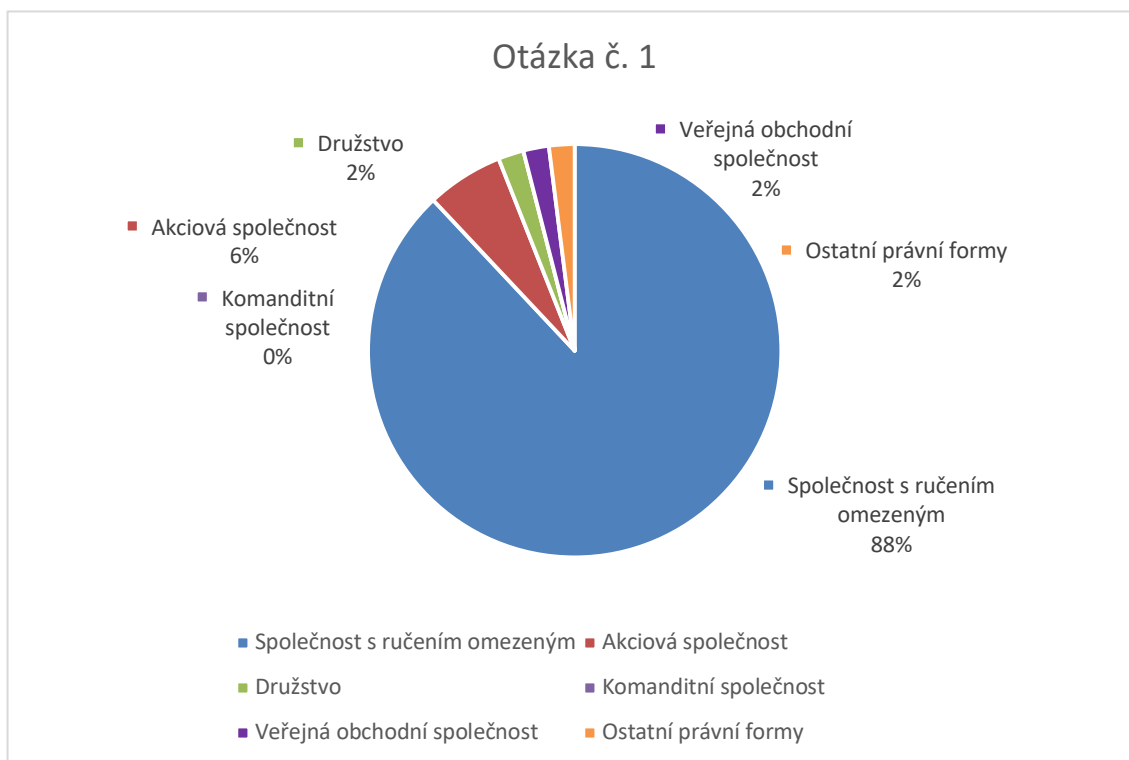
Kvalitativní výzkumné šetření proběhlo formou strukturovaného řízeného rozhovoru. Na připravené otázky odpovídala osoba, která se ve své podnikatelské činnosti setkala s touto problematikou. Otázek bylo celkem sedmnáct a na všechny otázky se podařilo odpovědět.

### **11.3. Analýza a zpracování dat**

Zpracování dat a analýza bylo uskutečněné pomocí programu Microsoft Excel, ve kterém byly vytvořené grafy a tabulky, které reagovaly na předchozí dotazníkové šetření. Grafy jsou zpracovány na základě relativních četností a jsou doplněny vhodnými popisky. Vypracované tabulky navazují na odpovědi z dotazníku a na vytvořené grafy. V těchto tabulkách jsou jednotlivě rozebrány odpovědi na otázky z dotazníkového šetření pomocí absolutních a relativních četností.

## 11.4. Vyhodnocení dotazníků

### 1. Jaká je právní forma vaší společnosti?



Graf 1: otázka č. 1 (vlastní zdroj autora)

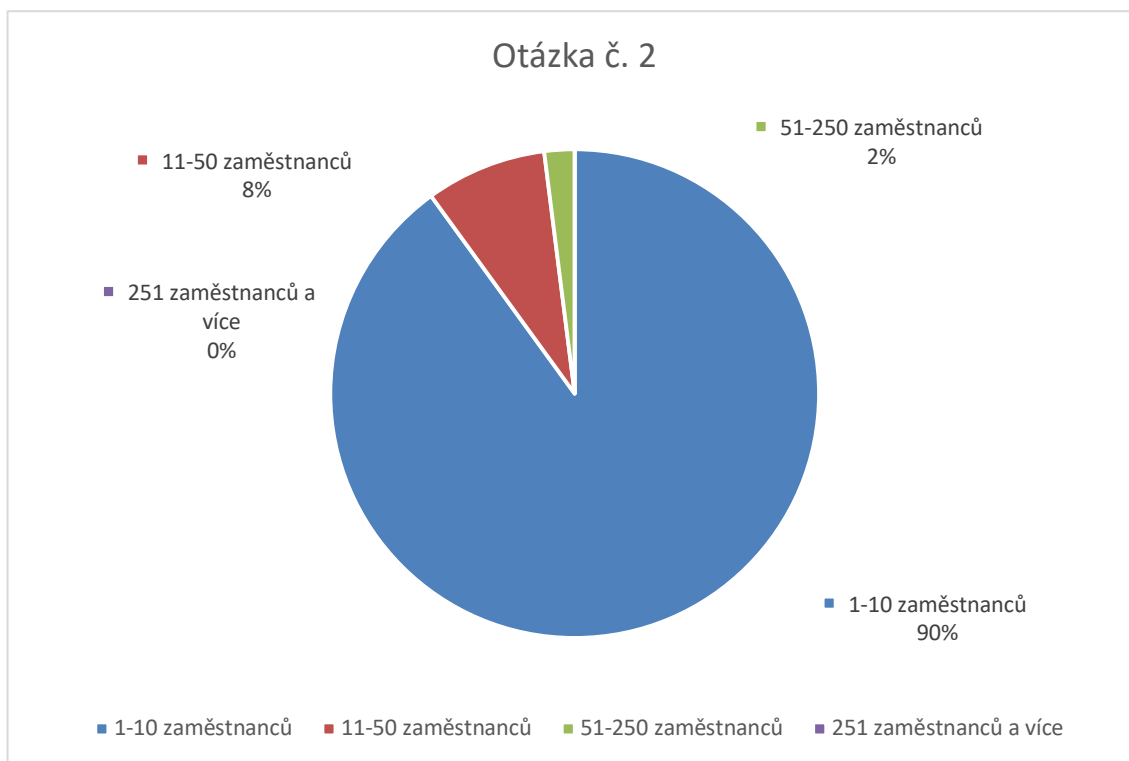
Tabulka 1: otázka č. 1 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Společnost s ručením omezeným	44	88%
Akciová společnost	3	6%
Družstvo	1	2%
Komanditní společnost	0	0%
Veřejná obchodní společnost	1	2%
Ostatní právní formy	1	2%
Celkem	50	100%

Nejvíce respondentů v této otázce odpovědělo, že jejich právní forma společnosti je společnost s ručením omezeným, konkrétně 88% dotazovaných. Toto tvrzení bylo předvídatelné, protože v České republice je nejvíce společností s ručením omezeným. Tomuto velkému počtu společností s ručením omezeným napomohla nová právní úprava a to ZOK, protože v novém znění již společnost s ručením omezeným nemusí mít žádný základní kapitál. Místo toho zde zůstal pouze minimální vklad, a to 1 Kč. S touto novelizací vznikl nespočet nových společností s ručením omezeným, které se nazývají tzv. „korunové společnosti s ručením omezeným“. Druhá nejčastější odpověď

byla akciová společnost, a to s 6% podílem. Na dalším místě s 2% podílem na všech odpovědích se umístily hned tři odpovědi. Jsou to družstvo, veřejná obchodní společnost a ostatní právní formy. Mezi tyto ostatní právní formy můžeme zařadit například evropskou akciovou společnost nebo zapsaný spolek. V této otázce nikdo neodpověděl, že jeho právní forma společnosti je komanditní společnost.

## 2. Jak velká je vaše společnost z pohledu průměrného počtu zaměstnanců za jedno účetní období?



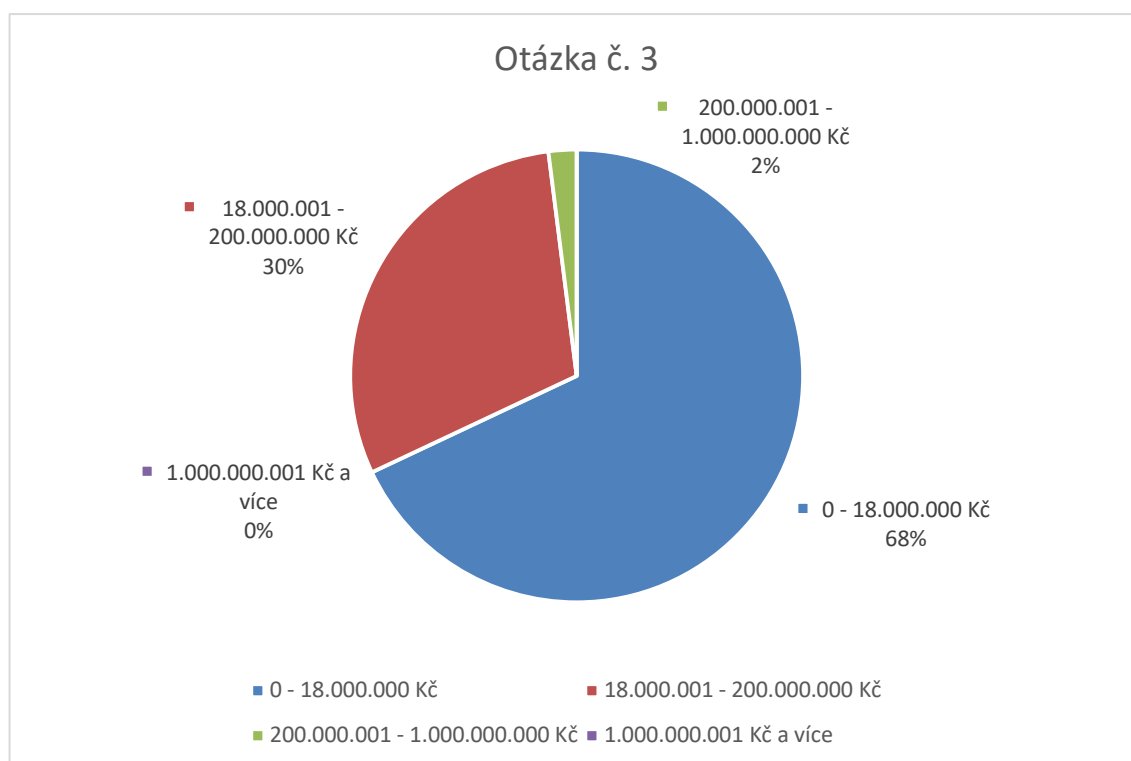
Graf 2: otázka č. 2 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 2: otázka č. 2 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-10 zaměstnanců	45	90%
11-50 zaměstnanců	4	8%
51-250 zaměstnanců	1	2%
251 zaměstnanců a více	0	0%
Celkem	50	100%

Ve druhé otázce jsem se chtěl dozvědět, jak velká je respondentova společnost, a to z pohledu průměrného počtu zaměstnanců za jedno účetní období. S největší četností odpovídaly dotazované osoby, že jejich společnosti mají do deseti zaměstnanců a to s 90% podílem na všech odpovědích. Na dalším místě skončila odpověď, že dotazované osoby mají společnost s jedenácti až padesáti zaměstnanci. Na třetí pozici s 2% odpovědí se umístila odpověď „51-250 zaměstnanců“. V tomto případě tuto odpověď zaškrtl pouze jeden z respondentů. V této otázce zůstala jedna z odpovědí bez toho, aniž by ji někdo označil, je to odpověď 251 zaměstnanců a více.

### 3. Jak velká je vaše společnost z pohledu čistého obratu za jedno účetní období?



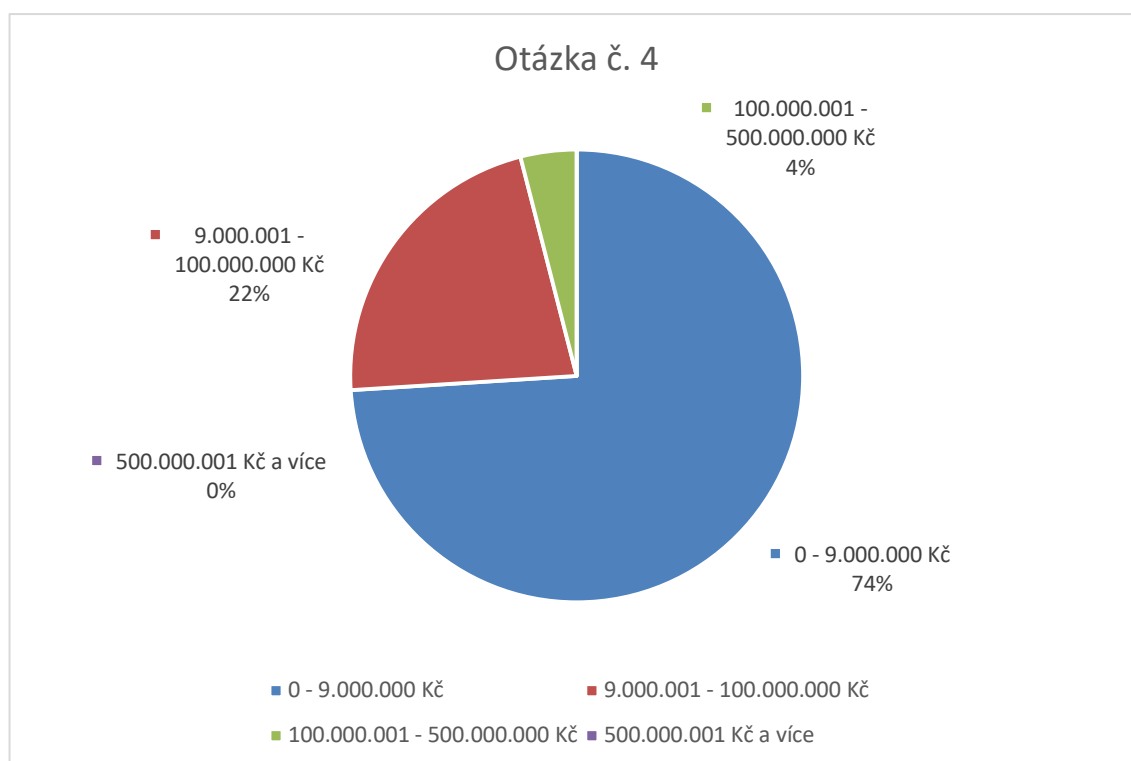
Graf 3: otázka č. 3 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 3: otázka č. 3 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - 18.000.000 Kč	34	68%
18.000.001 - 200.000.000 Kč	15	30%
200.000.001 - 1.000.000.000 Kč	1	2%
1.000.000.001 Kč a více	0	0%
Celkem	50	100%

Třetí dotazníková otázka nám měla přiblížit, jak velké jsou společnosti zahrnuté do průzkumu tohoto dotazníku, a to z pohledu výše čistého obratu za jedno účetní období. Z grafu lze vyčíst, že nejvíce respondentů odpovědělo na tuto otázku odpovědí „0 – 18 000 000 Kč“. Tato odpověď byla vybírána s 68% četností. Zhruba s třetinovým podílem na odpovědích je odpověď, od osmnácti milionů a jedné koruny do dvou set milionů Kč čistého obratu za jedno účetní období. Pro upřesnění tato odpověď získala 30%. V Jihočeském kraji, kde byly dotazníky převážně vyplňovány nejsou největší společnosti. Proto také tyto dvě odpovědi ovládly celou otázku. Pokud bychom měli získat odpovědi od větších společností, tak bychom museli například do Prahy nebo Brna, kde jsou obecně větší obchodní korporace, ale nacházejí se zde i sídla národních a nadnárodních společností. Na třetím místě s mizivými 2% se nachází odpověď od 200 000 001 Kč do jedné miliardy čistého obratu za jedno účetní období. Jako v předchozí otázce, tak i v této nezískala odpověď s nejvyšším rozmezím ani jednoho respondenta.

#### 4. Jak velká je vaše společnost z pohledu výše aktiv za jedno účetní období?



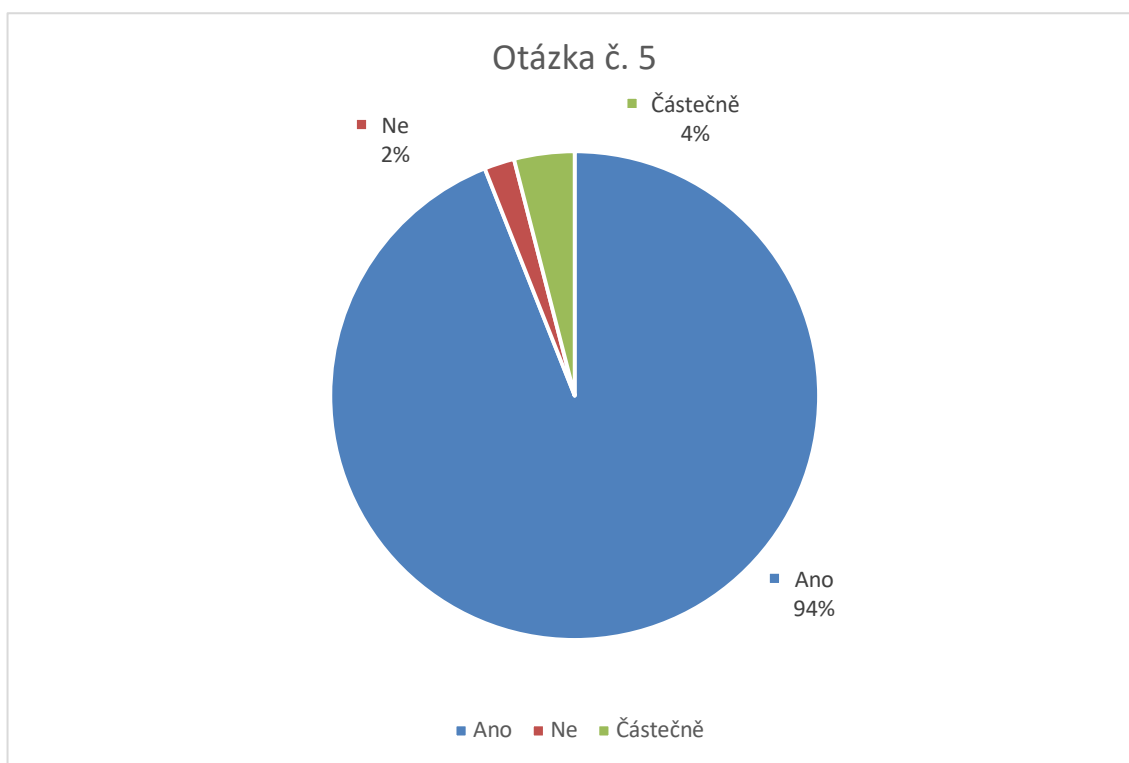
Graf 4: otázka č. 4 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 4: otázka č. 4 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 - 9.000.000 Kč	37	74%
9.000.001 - 100.000.000 Kč	11	22%
100.000.001 - 500.000.000 Kč	2	4%
500.000.001 Kč a více	0	0%
Celkem	50	100%

Čtvrtá otázka se zabývá velikostí společnosti respondentů z pohledu výše aktiv za jedno období. Největší poměr 74% odpovědí získala odpověď do devíti milionů aktiv za jedno účetní období. Na druhém místě skončila odpověď devět milionů a jedna Kč až sto milionů aktiv s 22%. Odpověď „100 000 001 – 500 000 000 Kč“ obdržela 4%. Nejvyšší stanovená hranice aktiv „500 000 001 Kč a více“ nezískala ani jednu odpověď respondenta. Z těchto prvních otázek je zřejmé, že na sebe svým způsobem navazují, protože v otázce č. 2, č. 3 a č. 4 neodpověděl respondent odpovědi s nejvyšší hranicí a odpovědi na otázky č. 3 a č. 4 dopadly velice podobně, a to z hlediska rozložení odpovědí a podoby grafu.

**5. Setkal(a) jste se nebo znáte alespoň problematiku okolo smlouvy o výkonu funkce?**



Graf 5: otázka č. 5 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 5: otázka č. 5 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	47	94%
Ne	1	2%
Částečně	2	4%
Celkem	50	100%

Z tohoto grafu k otázce č. 5 je zřejmé, že drtivá většina 94% odpovídajících osob uvedla, že se setkala se smlouvou o výkonu funkce nebo alespoň zná tuto problematiku. Jen 2% odpověděli na otázku negativně, že neznají problematiku okolo smlouvy o výkonu funkce. Čtyři procenta dotazovaných respondentů uvedla, že se s touto problematikou setkala jen částečně. Z těchto odpovědí lze tedy soudit, že většina lidí zná problematiku okolo smlouvy o výkonu funkce, ale nemusejí mít takovou smlouvu uzavřenou.

## 6. Jakých smluv pro vrcholné manažery má vaše společnost uzavřených více?



Graf 6: otázka č. 6 (vlastní zdroj autora)

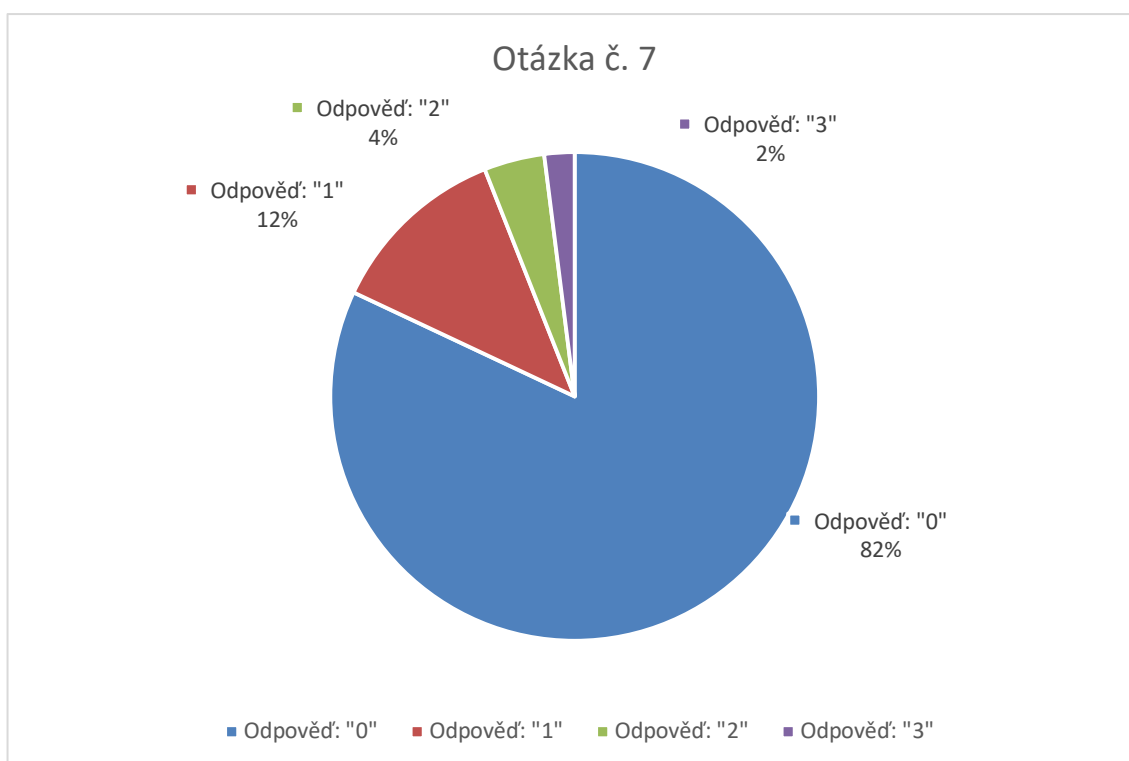
Tabulka 6: otázka č. 6 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Smluv o výkonu funkce	3	6%
Pracovních smluv	47	94%
Smluv o výkonu funkce je stejně jako pracovních smluv	0	0%
Celkem	50	100%

V této otázce 94% odpovídajících osob uvedlo, že ve své společnosti mají více pracovních smluv pro vrcholné manažery než smluv o výkonu funkce. Pouze 6% odpovědělo obráceně, a to kladně pro smlouvu o výkonu funkce. V žádné z odpovědí se neobjevilo, že počet smluv o výkonu funkce je stejný jako počet pracovních smluv pro vrcholné manažery.



## 7. Kolik smluv o výkonu funkce již vaše společnost uzavřela?



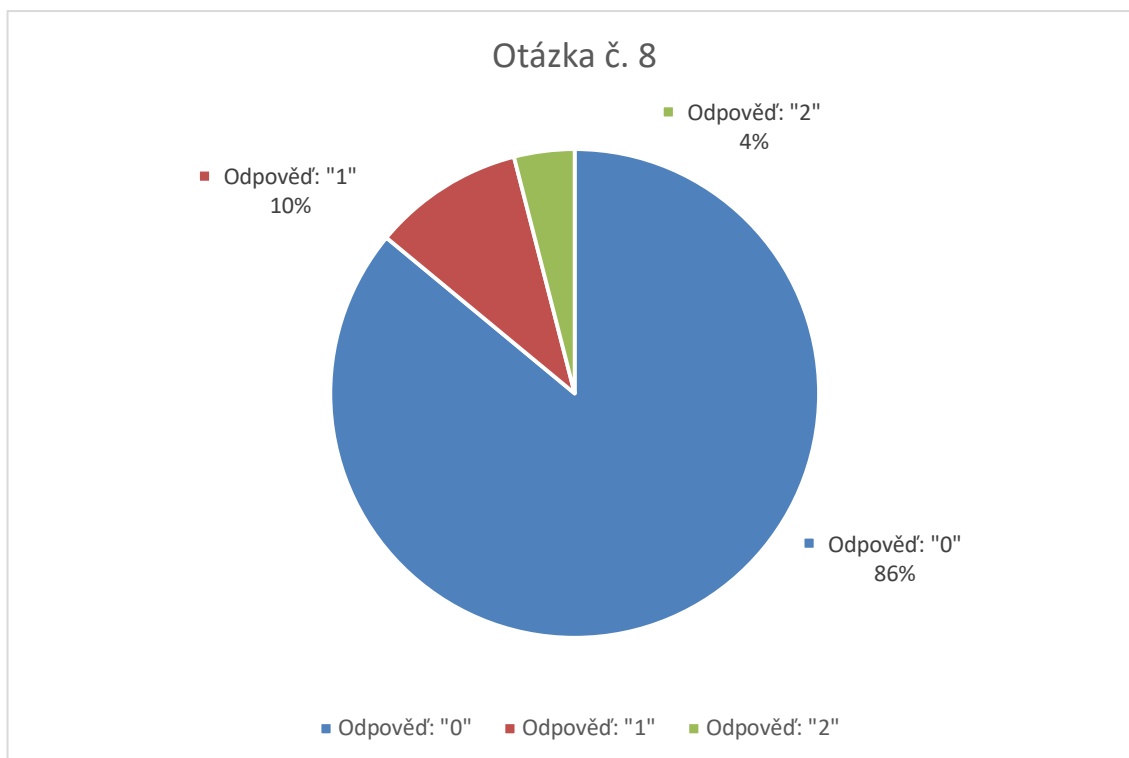
Graf 7: otázka č. 7 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 7: otázka č. 7 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Odpověď: "0"	41	82%
Odpověď: "1"	6	12%
Odpověď: "2"	2	4%
Odpověď: "3"	1	2%
Celkem	50	100%

Otázka č. 7 z dotazníku byla otevřená. Respondenti zde měli doplňovat číslo. Lépe řečeno počet smluv o výkonu funkce, které již jejich společnost uzavřela. V odpovědích se objevily pouze čtyři druhy odpovědí. Odpověď s největší četností byla, že ještě společnost neuzavírala žádnou smlouvu o výkonu funkce. S druhou největší četností 12% se ukázala odpověď „1“. Na třetím místě se 4% uváděli respondenti, že v jejich společnosti byly uzavřeny už dvě smlouvy o výkonu funkce. Jen 2% odpovědělo, že už byly uzavřeny tři smlouvy o výkonu funkce.

## 8. Kolik smluv o výkonu funkce má vaše společnost v současné době uzavřených?



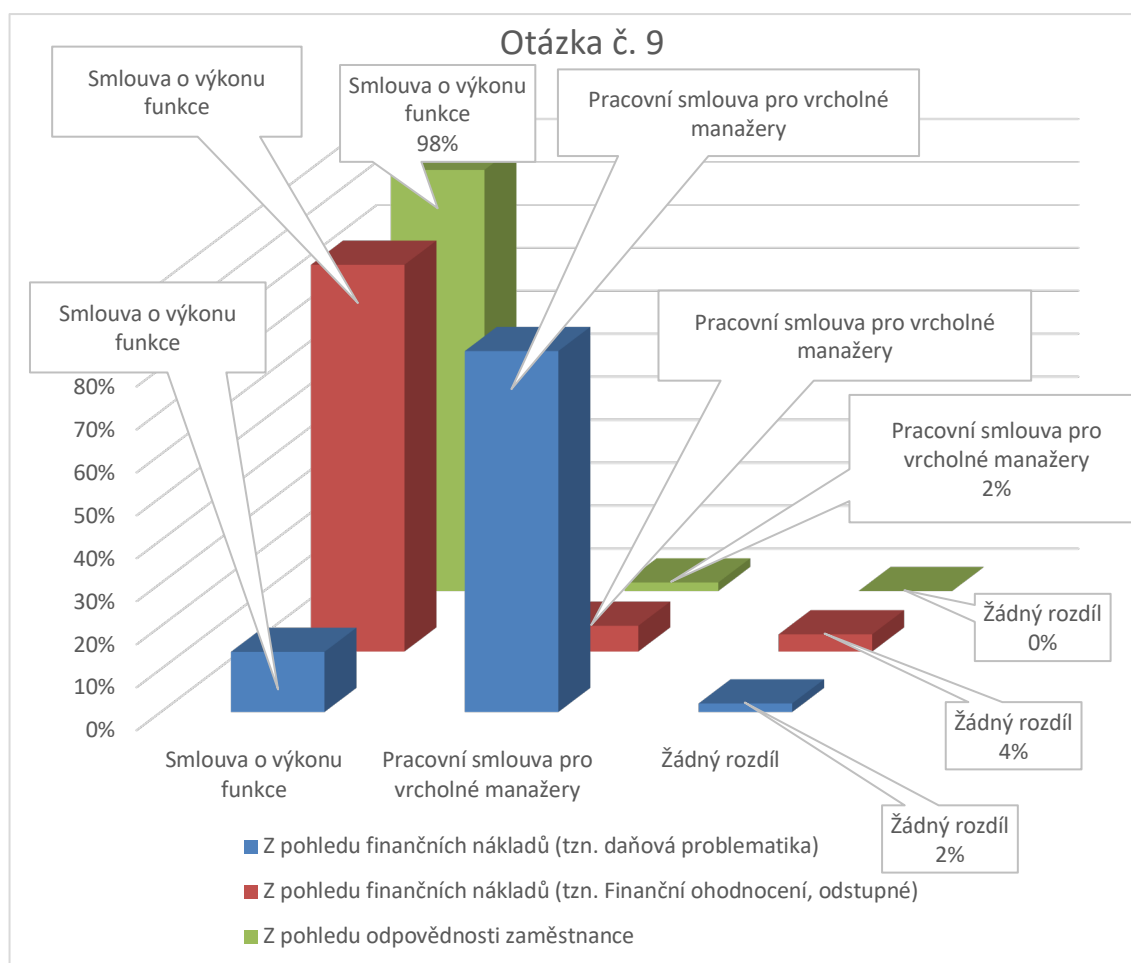
Graf 8: otázka č. 8 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 8: otázka č. 8 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Odpověď: "0"	43	86%
Odpověď: "1"	5	10%
Odpověď: "2"	2	4%
Celkem	50	100%

Tato otázka byla postavena na stejném principu jako předcházející otázka. Respondenti na ni odpověděli, že žádnou smlouvu o výkonu funkce nemá uzavřenou 86%. Deset procent uvedlo, že mají právě platnou jen jednu smlouvu. S nejmenší četností 4% se umístila odpověď „2“, tedy, že subjekty výzkumu mají platné dvě smlouvy o výkonu funkce.

## 9. Jaká smlouva je pro vás výhodnější (pro podnik)?



Graf 9: otázka č. 9 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 9: otázka č. 9 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Z pohledu daňové problematiky		Z pohledu finančních nákladů (tzn. finanční ohodnocení, odstupné)		Z pohledu odpovědnosti zaměstnance/osoby vykonávající funkci	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Smlouva o výkonu funkce	7	14%	45	90%	49	98%
Pracovní smlouva pro vrcholné manažery	42	84%	3	6%	1	2%
Žádný rozdíl	1	2%	2	4%	0	0%
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Otázka číslo 9 je složena ze tří podotázek. V první podotázce jsem se ptal, co z uvedených možností je výhodnější pro podnik z pohledu daňové problematiky. S největší četností odpovědí bylo odpovídáno, že je pro podnik výhodnější pracovní

smlouva pro vrcholné manažery. Konkrétně takto odpovědělo 42 respondentů. Na pomyslném druhém místě se umístila odpověď smlouva o výkonu funkce, a to s relativní četností 14%. Jen jedna dotazovaná osoba odpověděla, že v daňové problematice není rozdíl mezi nabízenými odpověďmi.

V druhé podotázce jsem se ptal, která z nabízených odpovědí je pro podnik výhodnější z pohledu finančního ohodnocení a odstupného. Nejvíce respondenti odpovídali, že je pro ně výhodnější smlouva o výkonu funkce, a to s relativní četností 90%. Odpověď smlouva o výkonu funkce byla odpovězena třemi respondenty. S nejmenší relativní četností, konkrétně 4% dotazované osoby odpovídaly, že mezi možnostmi není rozdíl.

V poslední části této otázky jsem chtěl vyzkoumat, která z nabízených možností v odpovědích je nejvýhodnější pro podnik z hlediska odpovědnosti zaměstnance nebo osoby vykonávající funkci. Nejvíce respondenti odpovídali, že pro podnik je nejvýhodnější z hlediska odpovědnosti zaměstnance smlouva o výkonu funkce. Jen dvě procenta dotazovaných odpovědělo, že je pro podnik výhodnější pracovní smlouva pro vrcholné manažery. Nikdo neodpověděl, že není mezi nabízenými odpověďmi rozdíl.

**10. Na základě jaké smlouvy chtějí vrcholní představitelé podniku vykonávat svou práci?**



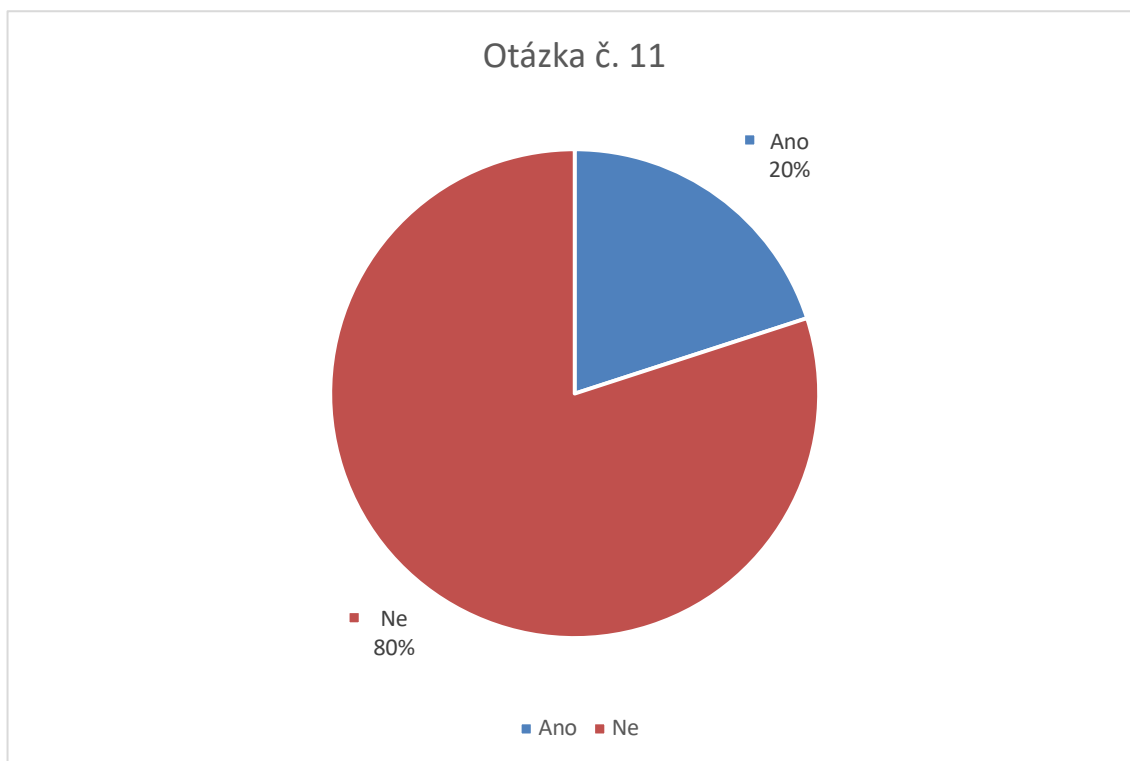
Graf 10: otázka č. 10 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 10: otázka č. 10 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Pracovní smlouva	49	98%
Smlouva o výkonu funkce	1	2%
Celkem	50	100%

Náplní této otázky bylo dozvědět se na základě jaké smlouvy chtějí vrcholní manažeři v podniku vykonávat svou funkci. Z odpovědí respondentů vyplývá, že 98% vrcholných manažerů preferuje vykonávat funkci na základě pracovní smlouvy. Jen ve 2% by osoby chtěli raději vykonávat funkci na základě smlouvy o výkonu funkce.

**11. Vykonává nějaký pracovník ve vašem podniku funkci bezplatně a má zároveň uzavřenou klasickou pracovní smlouvu?**



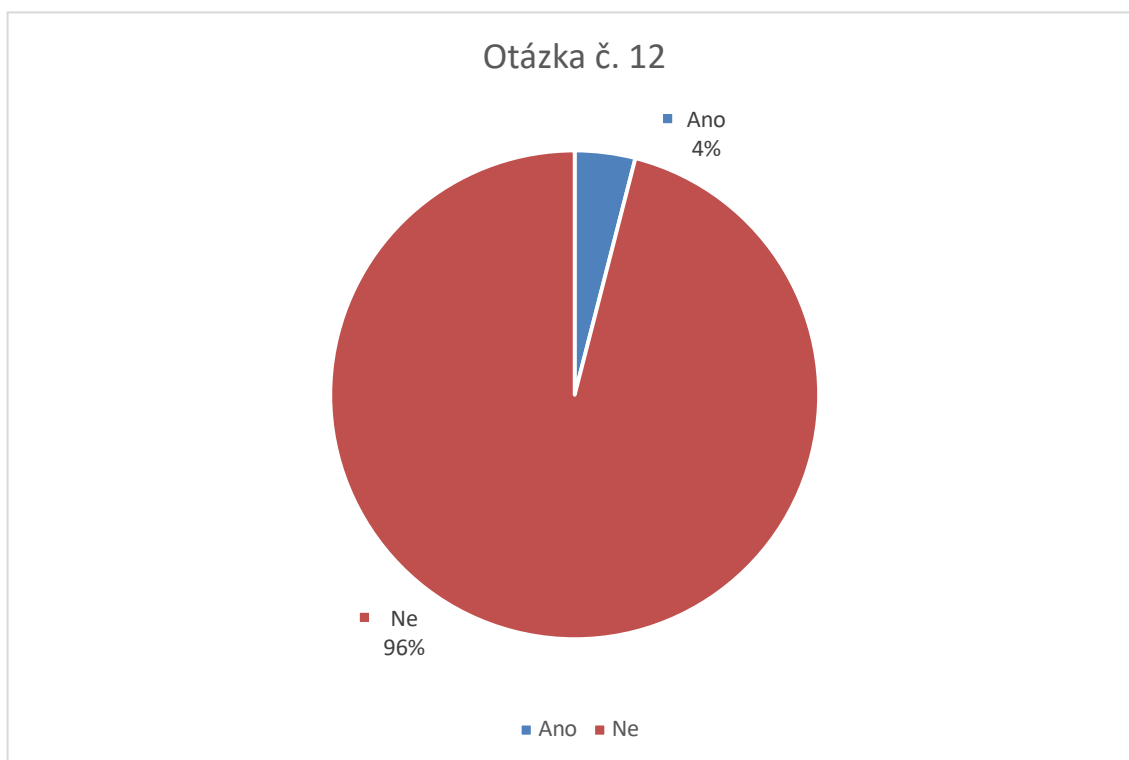
Graf 11: otázka č. 11 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 11: otázka č. 11 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	10	20%
Ne	40	80%
Celkem	50	100%

Z tohoto grafu je zřejmé, že 20% respondentů vykonává funkci bezplatně, ale zároveň s tím má v podniku uzavřenou pracovní smlouvu na nějakou nevedoucí pozici. Osmdesát procent odpovědělo negativně na tuto skutečnost.

**12. Je ve vaší společnosti vrcholný představitel podniku, který vykonává funkci vrcholného představitele ještě v jiné společnosti? (má uzavřenou alespoň jednu smlouvu o výkonu funkce)**



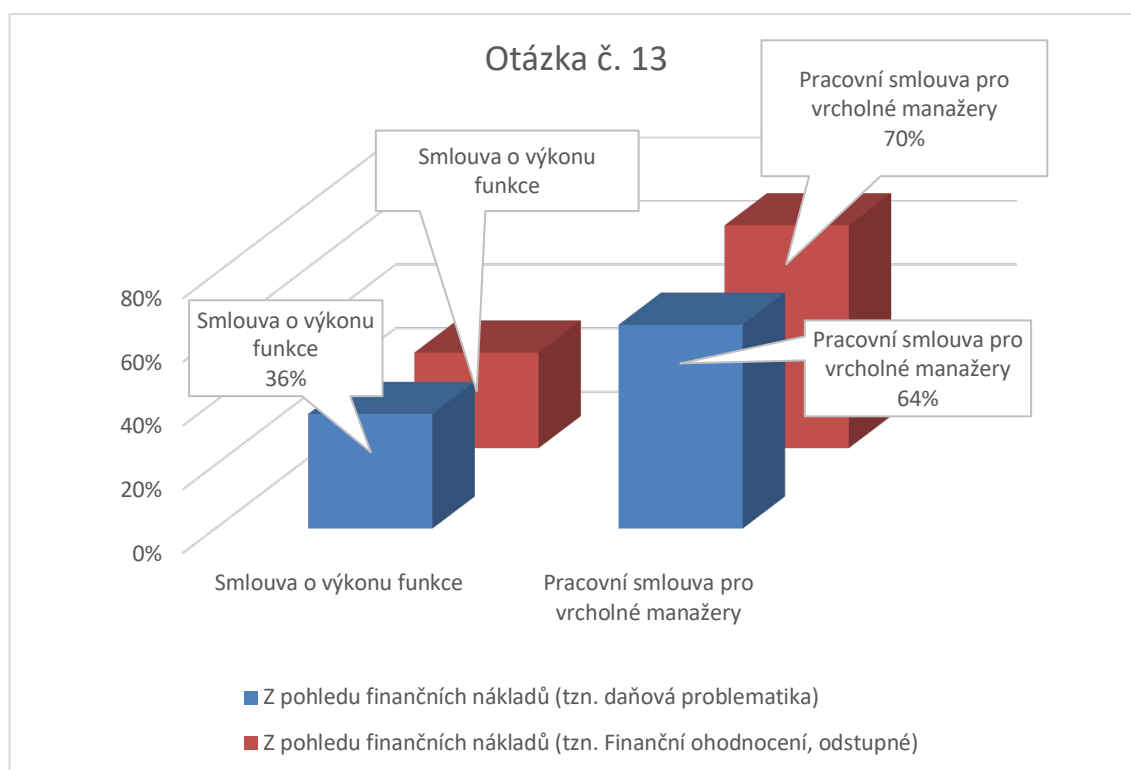
Graf 12: otázka č. 12 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 12: otázka č. 12 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	2	4%
Ne	48	96%
Celkem	50	100%

V 96% uváděly dotazované osoby, že žádný vrcholný představitel v jejich podniku nemá uzavřenou smlouvu o výkonu funkce a vykonává dvě funkce současně. Jen 4% odpovídajících uvedlo, že některý z jejich vrcholných představitelů společnosti vykonává funkci na základě smlouvy o výkonu funkce alespoň v jednom podniku a současně s touto funkcí vykonává funkci ještě v jiném podniku. Tato situace může nastat pouze pokud tato osoba vykonává funkci v odvětvích, které nejsou stejné a ani příbuzné. Může se však jednat o představitele mateřské společnosti, který vykonává funkci pro svoji dceřinou společnost.

### 13. Jaká smlouva je složitější, popřípadě nákladnější?



Graf 13: otázka č. 13 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 13: otázka č. 13 (vlastní zdroj autora)

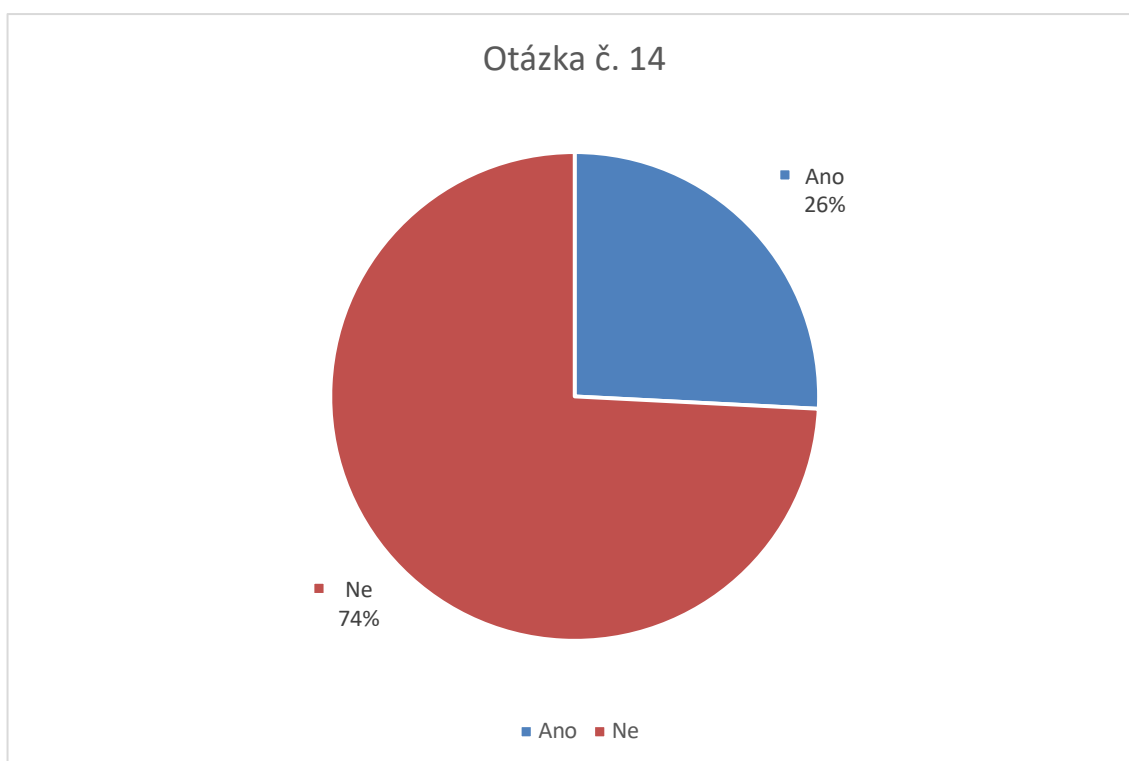
Možnosti odpovědí	Z pohledu sestavení a vytvoření smlouvy		Z pohledu vypovězení/ odvolání osoby vykonávající funkci	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Smlouva o výkonu funkce	18	36%	15	30%
Pracovní smlouva pro vrcholné manažery	32	64%	35	70%
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Otázka číslo třináct byla rozdělena na dvě části. V první části jsem se ptal respondentů, která ze smluv je složitější, popřípadě nákladnější, a to z pohledu vytvoření a sestavení smlouvy. Respondenti odpovídali tak, že 36% odpovědí bylo, že je smlouva o výkonu funkce výhodnější. Zbývající část 64% odpovědělo, že je pro ně lepší pracovní smlouva.

Druhá část otázky byla postavena na určení, která ze smluv je z pohledu vypovězení nebo odvolání člena orgánu z funkce složitější nebo nákladnější. Třicet pět respondentů zvolilo odpověď pracovní smlouva a patnáct respondentů zvolilo odpověď smlouva o výkonu funkce.



#### 14. Upravuje podle vás dostatečně zákon smlouvu o výkonu funkce?



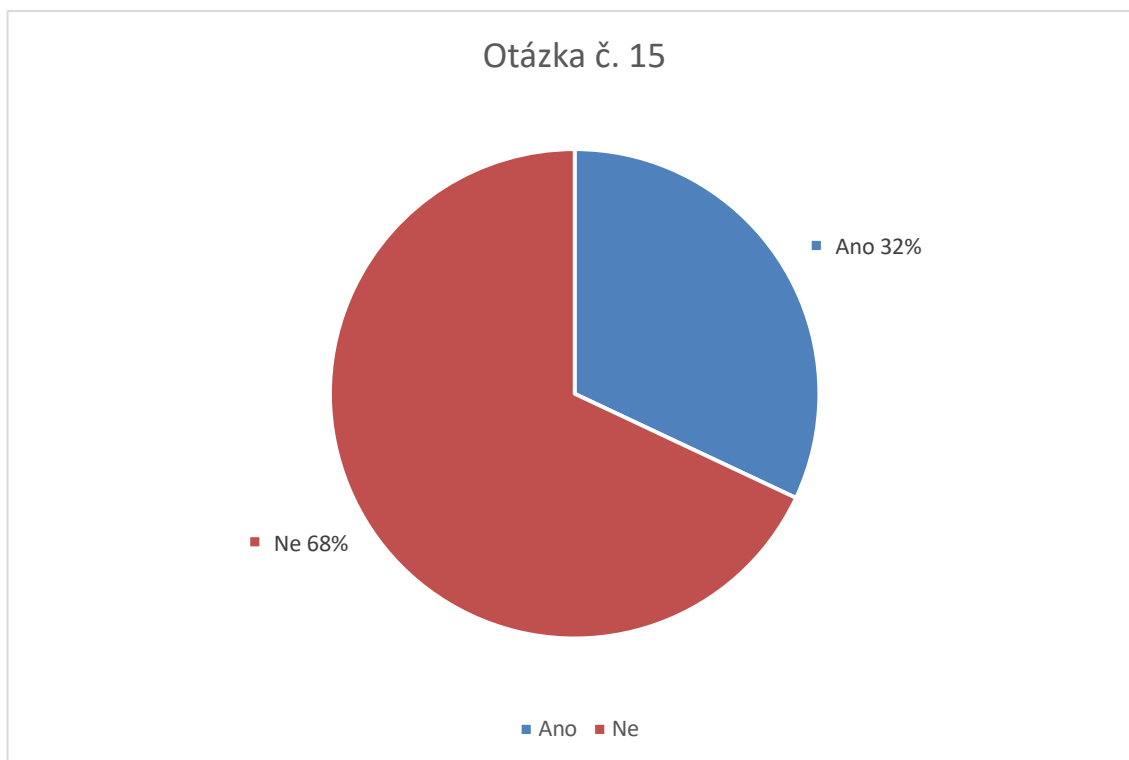
Graf 14: otázka č. 14 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 14: otázka č. 14 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	13	26%
Ne	37	74%
Celkem	50	100%

Bez mála tři čtvrtě účastníků dotazníků odpovědělo, že podle nich zákony dostatečně neupravují smlouvu o výkonu funkce. Je jich konkrétně 74%. K této odpovědi je dle mého názoru dovedla nedávná nová právní úprava tohoto problému a to konkrétně novelizace zákona č. 90/2012 Sb. Dvacet šest procent dotazovaných odpovědělo, že podle nich je problematika okolo smlouvy o výkonu funkce dostatečně právně upravená.

## 15. Bylo pro vás přínosné, když se zavedla smlouva o výkonu funkce?



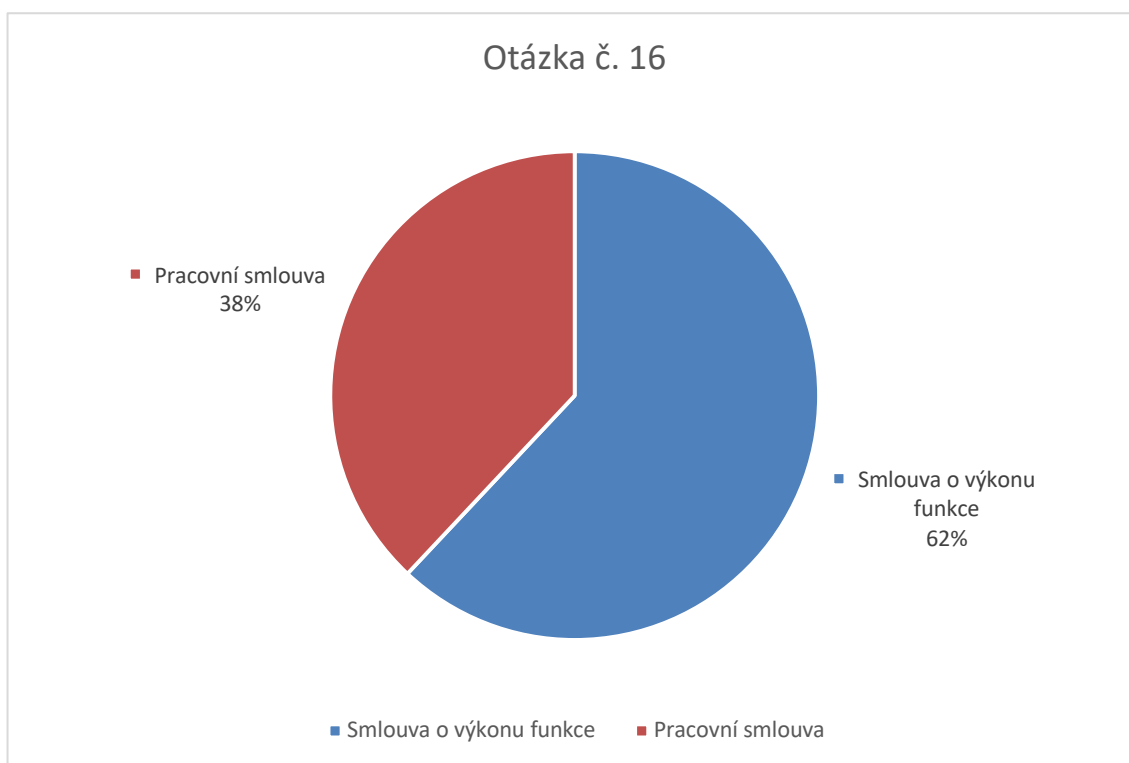
Graf 15: otázka č. 15 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 15: otázka č. 15 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	16	32%
Ne	34	68%
Celkem	50	100%

Z tohoto grafu je zřejmé, že většina respondentů odpovídala na otázku negativní odpovědí, a to v 68%. Pouze v 32% respondentů souhlasilo s tím, že pro ně bylo přínosné zavedení smlouvy o výkonu funkce. Dle mého názoru smlouva o výkonu funkce není rozšířená v podnicích protože existuje více možností, jak vykonávat nějakou vrcholnou funkci, a proto převažuje negativní odpověď.

## 16. Jaká smlouva přináší větší motivaci pro zaměstnance, který vykonává v podniku funkci?



Graf 16: otázka č. 16 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 16: otázka č. 16 (vlastní zdroj autora)

Možnosti odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Smlouva o výkonu funkce	31	62%
Pracovní smlouva	19	38%
Celkem	50	100%

V této poslední otázce jsem zjistili, že větší motivaci pro práci na vrcholné pozici v podniku přináší smlouva o výkonu funkce. Tato odpověď byla označována s 62% četností. Zbytek odpovědí tj. 38% podílem odpovídali respondenti pracovní smlouva. Smlouva o výkonu funkce může být postavená rozdílně a nemusí být žádná stejná, jak je již několikrát v této práci zmíněno. Proto je těžké rozhodnout, z jakého důvodu je tomu tak. Myslím si, že zde hraje roli více faktorů. Může to být odpovědnost za způsobení újmy společnosti, ale i větší motivace pomocí různých prémie nebo bonusů.

## 11.5. Výzkum pomocí řízeného rozhovoru

Jaká je právní forma vaší společnosti a jaké právní formy společností podle vás uzavírají nejčastěji smlouvu o výkonu funkce?

*„Právní forma mé společnosti je společnost s ručením omezeným. Myslím si, že nejčastěji budou uzavírat tuto smlouvu akciové společnosti, protože ji využívají v nejvíce, a to zejména větší akciové společnosti.“*

Jak velká je vaše společnost z pohledu průměrného počtu zaměstnanců za jedno účetní období a jak velké jsou společnosti z pohledu průměrného počtu zaměstnanců za jedno účetní období, které podle vás uzavírají nejčastěji smlouvu o výkonu funkce?

*„V mé společnosti máme asi okolo 60 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. Dle mého budou nejčastěji sjednávat smlouvu o výkonu funkce společnosti s 200 zaměstnanci a více.“*

Jak velká je vaše společnost z pohledu ročního úhrnu čistého obrátu a jak velké jsou společnosti z pohledu ročního úhrnu čistého obrátu, které podle vás uzavírají nejčastěji smlouvu o výkonu funkce?

*„Má společnost spadá do skupiny společností, které mají roční úhrn čistého obrátu od 18 000 001 – 200 000 000 Kč. Z mé praxe si myslím, že to budou společnosti s obrátem 100 000 000 Kč a více.“*

Jak velká je vaše společnost z pohledu výše aktiv za jedno účetní období a jak velké jsou společnosti z pohledu výše aktiv za jedno účetní období, které podle vás uzavírají nejčastěji smlouvu o výkonu funkce?

*„Velikost mé společnosti z pohledu výše aktiv za jedno účetní období spadá do skupiny korporací mající aktiva od 9 000 001 – 100 000 000 Kč. Myslím si, že nejčastěji uzavírají smlouvu o výkonu funkce společnosti s výší aktiv 100 000 000 Kč a více.“*

Jaký typ smluv se uzavírá ve společnostech nejvíce na pozice manažerských funkcí? Smlouva o výkonu funkce nebo pracovní smlouva? A proč?

*„Určitě Pracovní smlouvy. Je to zaběhlá praxe a plno lidí nechce měnit to, co jim funguje. Smlouvu o výkonu funkce používají dle mého názoru spíše větší společnosti a některé společnosti pouze pokud to vyžaduje Manažer (zaměstnanec).“*

Kolik smluv o výkonu funkce si myslíte, že mají společnosti uzavřených?

*„Může to být různé, ale určitě to závisí na více faktorech. Pokud bych měl říct nějaké číslo, tak si myslím, že to bude 1-3 pokud vůbec společnost bude mít nějakou smlouvu o výkonu funkce uzavřenou. Tyto smlouvy jsou totiž používané jen zřídka.“*

S kolika smlouvami o výkonu funkce už jste se setkal ať už z pohledu zaměstnance nebo z pohledu zaměstnavatele?

*„Dosud jsem se setkal asi s 2 smlouvami o výkonu funkce. Obě smlouvy jsem podepisoval ve své společnosti za stranu zaměstnavatele. Tyto smlouvy byly na funkci jednatele společnosti s ručením omezeným.“*

Jaká smlouva výhodnější z hlediska finančních nákladů (tzn. daňová problematika)?

*„Z daňové problematiky jsou obě smlouvy stejně výhodné ať už pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Veškerá odměna u obou smluv jde do základu daně a daň je pro obě smlouvy stejná tj. 15%. Pouze pokud je daňový základ vyšší než 48 násobek průměrné mzdy tak se bude odvádět solidární daň. Myslím si, že k solidární dani bude mít bliž ta osoba, která má uzavřenou smlouvu o výkonu funkce, ale nemusí to být pravidlem.“*

Jaká smlouva výhodnější z hlediska finančních nákladů (tzn. odstupné)?

*„Z hlediska odstupného pro společnost je výhodnější smlouva o výkonu funkce, protože při ukončení výkonu funkce nenáleží manažerovi žádné odstupné. Naopak při ukončení pracovní smlouvy se nejčastěji používá výpověď. Zde ze zákona náleží zaměstnanci odstupné.“*

Jaká smlouva je výhodnější z hlediska odpovědnosti zaměstnance?

*„Pro společnost je výhodnější mít manažera se smlouvou o výkonu funkce, protože z titulu této smlouvy odpovídá za veškerá svá rozhodnutí a do výše způsobené škody bez finančního limitu. Zatím co při uzavření pracovní smlouvy odpovídá zaměstnanec čtyř a půl násobkem jeho průměrné měsíční mzdy.“*

Na základě jaké smlouvy si myslíte, že chtějí vykonávat vrcholní představitelé podniku svou práci?

*„Manažeři chtějí vykonávat svou funkci na základě pracovní smlouvy. Mají pak vyšší právní jistotu, že budou v práci pokračovat i při skončení funkčního období. Mají limit na případnou škodu z titulu jejich odpovědnosti a je pro ně výhodnější pracovní smlouva z titulu ukončení pracovního poměru.“*

Setkal jste se někdy s případem, kdy má některý vedoucí pracovník ve společnosti uzavřenou smlouvu o výkonu funkce a zároveň pracovní smlouvu (pro řadového zaměstnance)? Popřípadě je tomu tak třeba ve vaší společnosti?

*„Ne, nesetkal jsem se s tím a ani u nás ve společnosti to tak nemáme, ale vím, že to tak může být. Musí však být ve smlouvách uvedeny rozdílné náplně práce.“*

Je ve vaší společnosti vrcholný představitel, který vykonává funkci vrcholného představitele ještě v jiné společnosti?

*„Ne, není. Z praxe ale vím, že i tato situace může být za určitých podmínek. Představitel vykonávající takovou funkci ve dvou společnostech najednou by si měl ohlídat, aby každá společnost vykonávala činnost v rozdílných odvětvích a aby zde nebyla mezi nimi konkurence.“*

Jaká smlouva je podle vás složitější?

*„Myslím si, že smlouva o výkonu funkce je složitější, protože není zažitá. Více se používá klasická pracovní smlouva.“*

Upravuje podle vás dostatečně zákon smlouvu o výkonu funkce? A proč?

*„Ano, protože před novelizací zde bylo hodně otázek, které zákon neupravoval. Po novelizaci v roce 2014 již tyto mezery byly ošetřeny v zákoně. Problémem bylo hlavně zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců, které nebylo ze smlouvy o výkonu funkce většinou státní správou sociálního zabezpečení uznáváno, ačkoliv bylo společnostmi odváděno.“*

Bylo pro vás přínosné, když byla zavedena smlouva o výkonu funkce? A proč?

*„Přínosné to bylo a je pouze pro větší společnosti, které to využijí více než většina malých společností. Malé společnosti to nepotřebují a nemají dostatečný správní aparát, se kterým by tuto záležitost řešily.“*

Jaká smlouva podle vás přináší větší motivaci pro zaměstnance?

*„Smlouva o výkonu funkce. Mohou zde být určeny podmínky, za kterých se vyplatí motivační prémie. Může zde být i vazba na podíl na výsledku hospodaření. S trochou nadsázky může zaměstnance motivovat i větší odpovědnost za své rozhodnutí ve společnosti, protože pokud pracuje na základě smlouvy o výkonu funkce nese za své chybné rozhodnutí a za způsobenou případnou újmu společnosti do neomezené výše. To znamená do výše svého majetku.“*

## 11.6. Vyhodnocení hypotéz

**H1:** Většina vrcholových pracovníků chce pracovat na základě smlouvy o výkonu funkce.

Na základě dotazníkového šetření v otázce č. 10, respondenti odpověděli, že chtějí vykonávat činnost vrcholného představitele podniku na základě pracovní smlouvy pro vrcholné manažery v 98%. Hlavním důvodem, proč takto respondenti odpověděli, je to, že smlouva o výkonu funkce zakládá ručení za případně způsobené škody celým svým majetkem. Tato hypotéza se tedy nepotvrdila i přes to, že se dalo přepokládat, že osoba vykonávající činnost pobírá vyšší odměnu, než pracovník s manažerskou smlouvou.

**H2:** V praxi nejčastěji dochází k tomu, že osoba vykonává funkci člena orgánu jen pro jeden podnik, i když může tuto funkci zastávat za určitých podmínek ve více společnostech.

Tato hypotéza se potvrdila, protože dle dotazníkového šetření 96 % respondentů odpovědělo v otázce č. 12, že vykonává funkci vrcholného manažera jen pro jednu společnost, protože praxi je těžké výkon dvou funkcí dát do souladu se zákazem konkurence.

**H3:** Člen orgánu vystupující jako vrcholný manažer se smlouvou o výkonu funkce má větší odpovědnost než pracovník pracující na základě pracovní smlouvy manažerského typu, a proto je vrcholný manažer s podepsanou smlouvou o výkonu funkce pro podnik výhodnější.

Třetí hypotéza se potvrdila, protože dle odpovědí na otázku č. 9, nejvíce dotazovaných, a to 98% odpovědělo, že je pro podnik výhodnější mít člena orgánu s podepsanou smlouvou o výkonu funkce, protože má větší odpovědnost a ručí tak za své chyby více než pracovník s manažerskou pracovní smlouvou na stejné pozici.

**H4:** Problematika smlouvy o výkonu funkce není dostatečně právně upravená.

Čtvrtá hypotéza se potvrdila, což potvrzují výsledky otázky č. 14 z dotazníkového šetření, kdy 74% dotazovaných odpovědělo, že zákony dostatečně neupravují smlouvu o výkonu funkce. Tato problematiku je upravena pouze v § 59-62 v Zákoně o obchodních korporacích.

**H5:** Pro podnik je z hlediska nákladů výhodnější odvolat statutárního zástupce z funkce vrcholného manažera, který pracuje na základě smlouvy o výkonu funkce, než odvolat manažera v pracovním poměru.

Pátá hypotéza se potvrdila, a to na základě výsledků otázky č. 9 z dotazníkového šetření, ve které 90% respondentů odpovědělo, že je pro podnik výhodnější odvolat statutárního zástupce pracujícího na základě smlouvy o výkonu funkce.



## Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zabývat se smlouvou o výkonu funkce, jednotlivými prvky této smlouvy, dále jejími částmi a stručně ji charakterizovat. Při studování této problematiky jsem se dopracoval k závěru, že tato smlouva nemá přesně určenou podobu. Z toho tedy vyplývá, že si smluvní strany mohou sjednat nad rámec podstatných náležitostí smlouvy o výkonu funkce s nadsázkou řečeno jakékoliv podmínky, které si navzájem odsouhlasí svým podpisem. Dalším z cílů této práce mi dával za úkol popsat, jak takovou smlouvu napsat. Odpověď na tuto otázku je docela jednoznačná a navazuje svým způsobem na předešlý komentář týkající se cíle bakalářské práce. K základním částem se řadí odsouhlasené požadavky obou smluvních stran. Je ale důležité podotknout, že je lepší, a já bych to i doporučil, aby smlouvu sestavoval vždy nějaký odborník, který se touto problematikou zabývá. Nejlepší možností je přenechat sestavení smlouvy o výkonu funkce nebo alespoň její kontrolu osobě s právním vzděláním.

V praktické části jsme se dozvěděli, že vrcholní představitelé podniku, jako jsou například manažeři, pracují v drtivé většině na základě manažerské pracovní smlouvy. Myslím si, že to bude i tím, že problematika okolo smlouvy o výkonu funkce není příliš rozšířená do podvědomí veřejnosti, je i trochu složitější, a proto se používá více pracovní smlouva pro vrcholné představitele, která je v praxi více zažitá. Pracovníci také nechtějí smlouvu o výkonu funkce, protože z tohoto pracovně-právního vztahu vyplývá vysoká odpovědnost, která je neomezená. Pracovník tak ručí celým svým majetkem za případně způsobené škody podniku. Odpovědnost je ve většině případů vykompenzována vyšším ohodnocením a jinými výhodami.

Z pohledu požadavků zaměstnance nebo osoby vykonávající funkci na základě smlouvy o výkonu funkce na straně jedné a společnosti, pro kterou zaměstnanec nebo osoba vykonávající funkci na straně druhé pracuje, je dle mého názoru jisté, že každá z uvedených stran chce vždy získat co nejlepší podmínky. Zaměstnanci nebo osoby vykonávající funkci chtějí co nejvíce peněz a benefitů a zároveň co nejméně práce a odpovědnosti. Společnosti zase chtějí pravý opak.

Podle mého názoru je problematika smlouvy o výkonu funkce příliš složitá vzhledem k provázanosti s jinými zákony. Myslím si, že se tato smlouva neuzavírá tak často jako pracovní smlouva pro manažery, protože je těžké vybalancovat přání zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanec také nechce pracovat pod takovým stresem, který mu navozuje skutečnost, že za své chyby a škody podniku ručí celým

svým majetkem. Proto radši bude pracovat na základě pracovní smlouvy. Pokud by se právní úprava smlouvy o výkonu funkce změnila tak, aby tento zaměstnanec měl nějaké výhody, například aby platil nižší sazby za zdravotní pojištění, sociální pojištění a daň, tak si myslím, že by zaměstnanci uvažovali více o možnosti uzavřít smlouvu o výkonu funkce. Stávající stav je dle mého názoru výhodnější pro zaměstnavatele, protože jsou na osobu vykonávající funkci kladeny větší povinnosti, požadavky a nemusí to být vykompenzováno například vyšším finančním ohodnocením.

Při zjišťování rozdílů mezi finančním ohodnocením manažera, který má pracovní smlouvu a ohodnocením člena orgánu, který vykonává činnost na základě smlouvy o výkonu funkce jsem dospěl k závěru, že osoba vykonávající činnost na základě smlouvy o výkonu funkce má zpravidla vyšší finanční ohodnocení než pracovník s manažerskou smlouvou.

Zpracovávání této bakalářské práce bylo pro mě přínosné, protože jako student oboru Účetnictví a finanční řízení podniku, mám poměrně reálné ambice pracovat na vrcholných pozicích v různých obchodních společnostech. Protože jsem při zpracovávání bakalářské práce pracoval s právními předpisy a různými publikacemi zaměřenými na právo, tak mě i tato skutečnost obohatila. Domnívám se, že pokud by se mi naskytla možnost vytvořit smlouvu o výkonu funkce, tak po nabytých zkušenostech, bych byl schopen v základní podobě smlouvu zpracovat.

## **Summary and keywords**

This work focuses on the performance contracts. In 2014 was created new legislation of the new Civil Code, namely Act No. 89/2012 Coll. Even after the new adaptation, there are still many questions concerning the performance of senior representatives in a company.

The aim of the thesis is to clarify the procedure for compiling the performance contracts and to describe sub-parts of it as well as to discover the differences between the remuneration of the company's top manager having the classical employment contract and the top manager with the performance contract. Next the responsibilities arising from the employment contract and the performance contract are assessed. The research is conducted through questionnaires which are complemented with a controlled interview. Respondents of this research are legal entities. The output from the thesis is supplemented with tables in which the individual charts are linked.

Key words: Act No. 89/2012 Coll., Act No. 90/2012 Coll., top managers, quantitative research, controlled interview

## Seznam použitých zdrojů

- BĚHOUNEK, Pavel. *Práce a mzda: Smlouva o výkonu funkce jednatele* [online]. 1.1.2014 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d43913v55124-smlouva-o-vykonu-funkce-jednatele/>
- BEDNÁŘOVÁ, Zuzana. *Právní režim smlouvy o výkonu funkce*. Brno, 2017. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity.
- HLAVÁČKOVÁ, Marika. *Smlouva o výkonu funkce v obchodní praxi*. Brno, 2015. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity.
- Můj právník: Smlouva o výkonu funkce jednatele* [online]. 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/smlouva-o-vykonu-funkce-jednatele/>
- Epravo* [online]. 7.1.2014 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/lhuty-93319.html>
- ČINKOVÁ, Martina. *Zákony v kapse: Ptáte se: Jaké náležitosti musí mít smlouva o výkonu funkce* [online]. 16.5.2016 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://zakonyvkapse.cz/ptate-se-jake-nalezitosti-musi-mit-smlouva-o-vykonu-funkce/>
- FUČÍK, Ivan. *Fučík a partneři: Je činnost jednatele samostatně uskutečňovanou ekonomickou činností?* [online]. 19.4.2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.fucik.cz/publikace/je-cinnost-jednatele-samostatne-uskutecnovanou-ekonomickou-cinnosti/>
- CÍSAŘOVSKÁ, Daniela. *Fučík a partneři: Daňové dopady výkonu funkce člena statutárního orgánu bezplatně* [online]. 27.5.2016 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: *Občanský zákoník: novelizované znění : rejstřík : redakční uzávěrka ...* Ostrava: Sagit, 2012-. ÚZ. ISBN 978-80-7208-920-8.
- Obchodní korporace: zákon o obchodních korporacích a další zákony : rejstřík : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 2014. ÚZ. ISBN 978-80-7488-203-6.
- Zákoník práce: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 1999. ÚZ. ISBN 978-80-7488-202-9.
- Zákony pro lidi: Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů* [online]. 1.1.2019 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

JANKŮ, Martin. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. 6., přepracované a doplněné vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-611-1.

ŠTENGLOVÁ, Ivana. *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-540-4.

PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-653-1.

PECINA, Tomáš. *Iuridictum: Dobrá víra* [online]. 11.4.2018 [cit. 2019-03-31].

Dostupné z: [https://iuridictum.pecina.cz/w/Dobrá\\_v%C3%ADra](https://iuridictum.pecina.cz/w/Dobrá_v%C3%ADra)

DOLEČEK, Marek. *Business info: Souběh pracovního poměru s funkcí v orgánu obchodní společnosti* [online]. 28.3.2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z:

<https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/soubeh-pp-s-funkci-v-obchodni-spolecnosti-ppbi-105623.html>

HEJNÁ, Veronika. *Finance.cz: Jakou odměnu může dostat jednatel s.r.o.* [online].

28.2.2019 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/520180-smlouva-jednatel-sro/>

*Misanthropův lexikon latinských výroků, přísloví a rčení: D* [online]. [cit. 2019-04-10].

Dostupné z: <https://sites.google.com/site/latinalexikon/d>

FETTER, Richard W.. *EURO: Manažerská smlouva* [online]. 14.1.2016 [cit. 2019-04-10].

Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/manazerska-smlouva-881286>

HALBRŠTÁT, David. *Epravo: Zákonné předpoklady pro výkon funkce člena*

*statutárního orgánu obchodní korporace* [online]. 5.2.2016 [cit. 2019-04-10]. Dostupné

z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonne-predpoklady-pro-vykon-funkce-clena-statutarniho-organu-obchodni-korporace-99875.html>

*Judikát Nejvyššího soudu: 21 Cdo 3839/2015* [online]. 2015 [cit. 2019-04-11].

Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/pdf/JudikatNS21Cdo38392015.pdf>

# Seznam použitých grafů a tabulek

## Seznam použitých grafů

Graf 1 : otázka č. 1 (vlastní zdroj autora).....	42
Graf 2 : otázka č. 2 (vlastní zdroj autora).....	44
Graf 3 : otázka č. 3 (vlastní zdroj autora).....	45
Graf 4 : otázka č. 4 (vlastní zdroj autora).....	46
Graf 5 : otázka č. 5 (vlastní zdroj autora).....	47
Graf 6 : otázka č. 6 (vlastní zdroj autora).....	48
Graf 7 : otázka č. 7 (vlastní zdroj autora).....	49
Graf 8 : otázka č. 8 (vlastní zdroj autora).....	50
Graf 9 : otázka č. 9 (vlastní zdroj autora).....	51
Graf 10 : otázka č. 10 (vlastní zdroj autora).....	53
Graf 11 : otázka č. 11 (vlastní zdroj autora).....	54
Graf 12 : otázka č. 12 (vlastní zdroj autora).....	55
Graf 13 : otázka č. 13 (vlastní zdroj autora).....	56
Graf 14 : otázka č. 14 (vlastní zdroj autora).....	57
Graf 15 : otázka č. 15 (vlastní zdroj autora).....	58
Graf 16 : otázka č. 16 (vlastní zdroj autora).....	59

## Seznam použitých tabulek

Tabulka 1 : otázka č. 1 (vlastní zdroj autora).....	42
Tabulka 2 : otázka č. 2 (vlastní zdroj autora).....	44
Tabulka 3 : otázka č. 3 (vlastní zdroj autora).....	45
Tabulka 4 : otázka č. 4 (vlastní zdroj autora).....	46
Tabulka 5 : otázka č. 5 (vlastní zdroj autora).....	47
Tabulka 6 : otázka č. 6 (vlastní zdroj autora).....	48
Tabulka 7 : otázka č. 7 (vlastní zdroj autora).....	49
Tabulka 8 : otázka č. 8 (vlastní zdroj autora).....	50
Tabulka 9 : otázka č. 9 (vlastní zdroj autora).....	51
Tabulka 10 : otázka č. 10 (vlastní zdroj autora).....	53
Tabulka 11 : otázka č. 11 (vlastní zdroj autora).....	54
Tabulka 12 : otázka č. 12 (vlastní zdroj autora).....	55
Tabulka 13 : otázka č. 13 (vlastní zdroj autora).....	56
Tabulka 14 : otázka č. 14 (vlastní zdroj autora).....	57
Tabulka 15 : otázka č. 15 (vlastní zdroj autora).....	58
Tabulka 16 : otázka č. 16 (vlastní zdroj autora).....	59

## Seznam použitých příloh

Příloha č. 1: Vzorová smlouva o výkonu funkce .....	72
Příloha č. 2: Vzorová smlouva manažerského typu .....	76
Příloha č. 3: Vzor vyúčtování odměny manažera.....	79
Příloha č. 4: Dotazník.....	80
Příloha č. 5: Soudní rozhodnutí 21 Cdo 3839/2015 .....	83
Příloha č. 6: Rozsudek Nejvyššího správního soudu 2 Afs 100/2016,.....	88
Příloha č. 7: Usnesení Ústavního soudu Pl. ÚS 19/04 .....	100





Vpředu uvedení účastníci uzavřeli dnešního dne tuto

**Smlouvu o výkonu funkce:**

**1. Úvodní ustanovení**

1.1. Tato smlouva upravuje vztahy, vzájemná práva a povinnosti mezi jednatelem a společností.

**2. Práva a povinnosti smluvních stran**

2.1. Jednatel se zavazuje:

- a) Vykonávat činnosti, které pro jednatele vyplývají ze společenské smlouvy společnosti, obecně závazných předpisů a vnitřních předpisů společnosti osobně, svědomitě a řádně, podle svých sil, schopností a znalostí,
- b) Respektovat zákaz konkurence v rozsahu § 199 odst.1 a 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstev v platném znění,
- c) Vykonávat funkci jednatele s péčí řádného hospodáře tak, aby společnost neutrpěla majetkovou či nemajetkovou újmu,
- d) Při porušení povinností péče řádného hospodáře vydat společnosti prospěch, který v souvislosti s takovým jednáním získal; pokud to není možné, vydat peněžní náhradu plnění; náhrada utrpěné újmy není tím nikterak dotčena,
- e) Zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, jejichž prozrazení třetím osobám by mohlo společnosti způsobit škodu,
- f) Zachovávat mlčenlivost dle písm. e) i po dobu pěti let po skončení výkonu funkce,
- g) Nepostupovat tak, aby získal na úkor společnosti pro sebe nebo jiného neoprávněnou výhodu nebo prospěch,
- h) Udržovat aktuální úplné znění společenské smlouvy ve sbírce listin obchodního rejstříku.

2.2. Společnost se zavazuje:

- a) Umožnit jednatele získávat všechny potřebné podklady a informace nutné pro výkon jeho činnosti,
- b) Vytvářet jednatele příslušné podmínky pro výkon funkce jednatele, zejména umožnit jednatele užívání prostor, komunikačních a jiných technických zařízení společnosti nezbytných pro jeho činnost podle této smlouvy,
- c) Poskytovat jednatele odměny a náhrady podle článku 3. této smlouvy.

**3. Odměna a další plnění jednatele**

3.1. Společnost bude jednatele vyplácet odměnu v souladu s § 60 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, a to podle kritérií a ve výši podle přílohy, jež je nedílnou součástí této smlouvy.

**4. Závěrečná ustanovení**

4.1. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami a účinnosti ke dni 1. června 2015, kterému předchází její schválení valnou hromadou společnosti. Tato smlouva je uzavřena na dobu trvání funkce jednatele. Závazek jednatele uvedený v čl. 2. odst. 2.1. písm. f) však trvá po dobu tam uvedenou.



4.2. Obě smluvní strany berou na vědomí, že jejich smluvní vztah se řídí ustanoveními zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, v platném znění.

4.3. Smlouva je vyhotovena ve dvou výtiscích, z nichž každá strana obdrží jeden.

4.4. Smlouva může být měněna nebo doplňována pouze číslovanými písemnými dodatky opatřenými podpisy obou stran.

**Příloha č. 1: Kritéria a výše odměny**

V Praze dne.....

Za společnost:

Jednatel:

.....

.....

.....

**Příloha č. 1 ke Smlouvě o výkonu funkce jednatele obchodní společnosti**

ze dne .....

**Kritéria a výše odměny**

1) Jednateli náleží:

- Základní odměna
- Cestovní náhrady nákladů jím vynaložených dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Služební vůz i pro soukromé účely
- Mobilní telefon
- Výpočetní technika

2) Základní odměna činí ..... 700.000,- Kč btto za měsíc a při výplatě se zdaňuje podle platného zákona o dani z příjmu.  
Odměna za běžný měsíc je splatná v běžném výplatním termínu, nejpozději do 15. dne následujícího měsíce, a poskytuje se bezhotovostní formou na osobní účet jednatele č. ....

3) V případě kladného hospodářského výsledku po skončení účetního období může být vyplacena zvláštní odměna; o konkrétní výši zvláštní odměny rozhoduje vždy valná hromada společnosti.

V Praze dne ..

Za společnost:

.....

.....

Jednatel:

.....

## Příloha č. 2: Vzorová smlouva manažerského typu

# Smlouva o individuálních pracovních a mzdových podmínkách spojená s konkurenční doložkou

**Společnost:** ....., a.s.  
**IČO:** .....  
**DIČ:** .....  
**se sídlem:** .....  
**zastoupená:** .....  
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ....., oddíl ....., vložka č.  
.....  
(dále jako „zaměstnavatel“)

a

**zaměstnanec:** .....  
**narozen:** .....  
**bydliště:** .....  
(dále jako „zaměstnanec“)

uzavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto smlouvu o individuálních pracovních a mzdových podmínkách, dle které bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat v ..... funkci **ředitele společnosti**.

### I.

#### Úkoly a povinnosti zaměstnance

1. Zaměstnanec zabezpečuje úkoly vyplývající z obecně platných právních předpisů, z rozhodnutí orgánů společnosti, stanov společnosti a dalších vnitropodnikových aktů řízení a vlastní iniciativy, směřující ke splnění cílů společnosti.
2. Zaměstnanec zodpovídá za svou činnost představenstvu.

### II.

#### Vznik, změny a zánik vztahů ze smlouvy o individuálních pracovních a mzdových podmínkách

1. Tato smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to od ..... do .....
2. Smlouva se sepisuje ve dvou vyhotoveních s platností originálu. Veškeré změny a doplňky podmínek sjednaných v této smlouvě jsou možné pouze po vzájemné dohodě obou smluvních stran a musí být sjednány písemně.
3. V souladu s ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce se smluvní strany dohodly na možnosti (právu) zaměstnavatele zaměstnance odvolat z pracovního místa, přičemž současně se sjednává, že zaměstnanec se může tohoto místa vzdát. Odvolání z funkce i vzdání se místa musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku..

### III.

#### Zákaz nežádoucího konkurenčního jednání

1. Zaměstnanec se zavazuje jednat v souladu s ustanoveními občanského zákoníku a příslušnými ustanoveními zákoníku práce.
2. Zaměstnanec se zavazuje jednat a rozhodovat nestranně, v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody a zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmu zaměstnavatele se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.
3. Zaměstnanec se zavazuje, a to i po dobu 2 let po skončení činnosti konané podle této smlouvy, zachovávat obchodní tajemství zaměstnavatele, čímž se rozumí práva náležející zaměstnavateli, jež jsou tvořena veškerými skutečnostmi finanční, obchodní, výrobní, marketingové či technické povahy související se zaměstnavatelem, které nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle zaměstnavatele utajeny a zaměstnavatel jejich utajení příslušným způsobem zajišťuje a vyžaduje.
4. Zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele vedle svého zaměstnání dle této smlouvy vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s jeho předmětem činnosti.
5. Zaměstnanec se ve smyslu ust. § 310 zákoníku práce zavazuje, že po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Zaměstnavatel se zavazuje, že oproti tomu zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku zjištěného ke dni skončení jeho pracovního poměru k zaměstnavateli za každý měsíc plnění závazku zaměstnancem. Toto peněžité vyrovnání je splatné vždy měsíčně pozadu za měsíční období na účet zaměstnance výše uvedený.

Smluvní strany se dohodly, že v případě porušení tohoto závazku zaplatí zaměstnanec zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši .....násobku jeho průměrného měsíčního výdělku zjištěného ke dni skončení jeho pracovního poměru k zaměstnavateli. Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance zaniká.

Po dobu trvání pracovního poměru může zaměstnavatel od této dohody (konkurenční klauzule) odstoupit.

Zaměstnanec může tuto dohodu (konkurenční klauzuli) vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; v takovém případě dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

6. Zaměstnanec se dále zavazuje, že nebude bez souhlasu zaměstnavatele vlastním jménem, nebo na vlastní účet, popřípadě jako zaměstnanec u jiného zaměstnavatele uzavírat obchody, související s podnikatelskou činností zaměstnavatele a zprostředkovávat pro jiné osoby obchody zaměstnavatele.
7. Zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby s podobným předmětem podnikání, pokud se nejedná o osobu majetkově ovládanou zaměstnavatelem.
8. Zaměstnanec se zavazuje, že nebude vyhledávat, shromažďovat a používat informace o formách a výši odměňování dalších zaměstnanců a.s. Jakýkoliv únik informací o formách a o výši odměňování bude považován za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem s následnou pracovněprávní sankcí.
9. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dle předcházejících odstavců budou považována za jednání postižitelná dle trestního zákona, občanského zákoníku a zákoníku práce. Zaměstnanec bere na vědomí, že při porušení ujednání obsaženého v čl. III. mu může být předepsána k náhradě škoda, která tímto jeho jednáním

zaměstnavateli vznikne, může po něm být požadováno převedení příslušných práv na zaměstnavatele nebo vydání prospěchu z obchodu, při němž porušil ujednání podle čl. III.

#### **IV. Odměňování**

1. Zaměstnanci se stanoví měsíční mzda ve výši ..... Kč s účinností od .....
2. Při nesplnění stanovených úkolů, případně prokázaném poškození zájmů zaměstnavatele, může být měsíční mzda dle čl. IV. bodu 1. na základě rozhodnutí předsedy představenstva a.s. snížena až o částku ..... Kč. Kritéria pro případné krácení měsíční mzdy jsou uvedena v příloze číslo 1 této smlouvy, která tvoří její nedílnou součást.
3. V ostatním se postupuje v souladu s platnou kolektivní smlouvou, mzdovým předpisem a zákoníkem práce.

#### **V. Závěrečná ustanovení**

1. Smluvní strany výslovně prohlašují, že obsah smlouvy je svobodným projevem jejich vlastní vůle.
2. Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu smluvních stran.

Datum a místo: .....

Podpisy: .....

.....

Příloha č. 3: Vzor vyúčtování odměny manažera

## Vyúčtování odměny dle manažerské smlouvy

**Zaměstnavatel:** .....  
IČ: .....  
DIČ: .....  
sídlem: .....  
zastoupená: .....  
zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v ....., oddíl .....,  
vločka č. ....

vydává pro svého

**zaměstnanec:**  
Jméno a příjmení: .....  
Narozen: .....  
Bydliště: .....

### vyúčtování manažerské roční odměny

jako nedílnou součást manažerské smlouvy o individuálních pracovních a mzdových podmínkách ze dne ..... . Zaměstnanec pracuje u naší společnosti ve funkci ..... . Dle výše citované smlouvy stanovuje představenstvo výši roční odměny za splněné úkoly a provedené realizace v následujících podílech a to následovně pro celkovou roční odměnu ..... Kč:

#### Splněné a zahrnuté realizace:

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Děkujeme za dosavadní spolupráci a věříme, že v následujícím roce budeme společně opět úspěšnější.

V úctě

Datum a místo: .....

Podpisy: .....  
.....

## Příloha č. 4: Dotazník

# Bakalářská práce Marek Velát - Smlouva o výkonu funkce

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

### 1. Jaká je vaše právní forma společnosti?

- Náповěda k otázce: Vyberte jednu odpověď
- Společnost s ručením omezeným
- Akciová společnost
- Družstvo
- Komanditní společnost
- Veřejná obchodní společnost
- Ostatní právní formy

### 2. Jak je velká vaše společnost z pohledu průměrného počtu zaměstnanců za jedno účetní období?

Náповěda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 1 - 10 zaměstnanců
- 11 - 50 zaměstnanců
- 51 - 250 zaměstnanců
- 251 zaměstnanců a více

### 3. Jak je velká vaše společnost z pohledu ročního úhrnu čistého obratu?

Náповěda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 0 - 18.000.000 Kč
- 18.000.001 - 200.000.000 Kč
- 200.000.001 - 1.000.000.000 Kč
- 1.000.000.001 a více

### 4. Jak je velká vaše společnost z pohledu výše aktiv?

Náповěda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 0 - 9.000.000 Kč
- 9.000.001 - 100.000.000 Kč
- 100.000.001 - 500.000.000 Kč
- 500.000.001 a více

### 5. Setkal(a) jste se nebo alespoň znáte problematiku okolo smlouvy o výkonu funkce?

Náповěda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne
- Částečně



## 6. Jakých smluv pro vrcholné manažery má vaše společnost uzavřených více?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Smluv o výkonu funkce
- Pracovních smluv

## 7. Kolik smluv o výkonu funkce už vaše společnost uzavřela?

- .....

## 8. Kolik smluv o výkonu funkce má vaše společnost v současné době uzavřených?

- .....

## 9. Jaká smlouva je pro vás výhodnější (pro podnik)?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku

### **z hlediska daňové problematiky**

- Smlouva o výkonu funkce
- Pracovní smlouva pro vrcholného představitele podniku
- Žádný rozdíl

### **z hlediska finančních nákladů (tzn. finanční ohodnocení, odstupné)**

- Smlouva o výkonu funkce
- Pracovní smlouva pro vrcholného představitele podniku
- Žádný rozdíl

### **z hlediska odpovědnosti zaměstnance/osoby vykonávající funkci za způsobené škody**

- Smlouva o výkonu funkce
- Pracovní smlouva pro vrcholného představitele podniku
- Žádný rozdíl

## 10. Na základě jaké smlouvy chtějí vykonávat vrcholní představitelé podniku svou práci?

- Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď
- Pracovní smlouva
- Smlouva o výkonu funkce

## 11. Má některý vedoucí pracovník ve vaší společnosti uzavřenou smlouvu o výkonu funkce a pracovní smlouvu (pro řadového zaměstnance)

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

12. Je ve vaší společnosti vrcholný představitel, který vykonává funkci vrcholného představitele ještě v jiné společnosti? (Má uzavřenou alespoň jednu smlouvu o výkonu funkce)

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

13. Jaká smlouva je složitější případně nákladnější?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku

**Z pohledu sestavení a vytvoření smlouvy**

- Smlouva o výkonu funkce
- Pracovní smlouva pro vrcholného představitele podniku

**Z pohledu vypovězení smlouvy/odvolání osoby z funkce**

- Smlouva o výkonu funkce
- Pracovní smlouva pro vrcholného představitele podniku

14. Upravuje podle vás dostatečně zákon smlouvu o výkonu funkce?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

15. Bylo pro vás přínosné, když byla zavedena smlouva o výkonu funkce?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

16. Jaká smlouva přináší větší motivaci pro zaměstnance?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Smlouva o výkonu funkce
- Pracovní smlouva

## Příloha č. 5: Soudní rozhodnutí 21 Cdo 3839/2015

Systém ASPI - stav k 27.3.2019 do částky 37/2019 Sb. a 9/2019 Sb.m.s. - RA1362  
JUD327628CZ - JUD327628CZ - 21 Cdo 3839/2015-Souběžný výkon činnosti jednatele v obchodněprávním vztahu a výkon stejných činností v pracovněprávním vztahu - poslední stav textu

21 Cdo 3839/2015

**Souběžný výkon činnosti jednatele v obchodněprávním vztahu a výkon stejných činností v pracovněprávním vztahu nepřichází v úvahu. Statutárním orgánu náleží obchodní vedení společnosti, což je organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech a zabezpečení řádného vedení účetnictví společnosti, nikoli však věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonávaná za přímé podřízenosti jinému vedoucímu zaměstnanci.**

### ROZSUDEK

**Nejvyšší soud** České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce J. G., zastoupeného Mgr. Václavem Slavíčkem, advokátem se sídlem v Kladně, Ctiborova č. 3091, proti žalované K M K GRANIT, a. s. se sídlem v Krásně, Mírová č. 545, IČO 46884556, zastoupené Mgr. Václavem Vlkem, advokátem se sídlem v Praze 5, Voskovcova č. 1075/59, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Sokolově pod sp. zn. 33 C 128/2013, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 15. května 2015, č. j. 61 Co 121/2015-164, takto:

**Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.**

### Odůvodnění:

Dopisem ze dne 7. 1. 2013 žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, přičemž jako důvod uvedla organizační změnu „konkrétně zrušení pracovního místa asistent pro výrobu a techniku, a to na základě rozhodnutí společnosti ze dne 07. 01. 2013“. V důsledku této změny se stal žalobce nadbytečným.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nadále trvá. Žalobu odůvodnil zejména tím, že výpověď byla učiněna na základě neplatného rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, když o této změně byla vyhotovena pouze listina označená „příkaz předsedy představenstva“, která byla podepsána jen tehdejším předsedou představenstva a členem dozorčí rady, namísto aby o této změně bylo rozhodnuto v rámci zasedání představenstva (tj. kolektivního statutárního orgánu žalované) a v souladu s článkem 15. stanov žalované odhlasováno nadpoloviční většinou přítomných členů představenstva.

Okresní soud v Sokolově rozsudkem ze dne 4. 12. 2014, č. j. 33 C 128/2013-121, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení 26.756,- Kč k rukám zástupce žalované, advokáta Mgr. Václava Vlka. Dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně bylo přijato platně (představenstvem žalované na zasedání

dne 6. 12. 2013), předseda představenstva je podepsal v souladu s jeho oprávněním a v důsledku tohoto rozhodnutí se stal žalobce pro žalovanou jako zaměstnavatele nadbytečným a že tedy byly splněny všechny předpoklady pro výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Neshledal důvodnou námitku žalobce, že rozhodnutí o organizační změně bylo přijato a podepsáno pouze předsedou představenstva a členem dozorčí rady namísto přijetí představenstvem jako statutárním orgánem žalované. K námitce žalované o souběhu pracovního poměru žalobce s výkonem funkce statutárního orgánu žalobcem uzavřel, že skutečnost, že žalobce byl od 3. 10. 2006 členem statutárního orgánu, sama o sobě nevyvolala žádné následky směřující ke skončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 1993 podle pracovníprávních předpisů, neboť náplní žalobcova pracovního poměru nebyl výkon činnosti statutárního orgánu.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 15. 5. 2015, č. j. 61 Co 121/2015-164, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dopisem ze dne 7. 1. 2013 je neplatná, ve výroku „že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou nadále trvá“, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a řízení v tomto rozsahu zastavil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že ke dni, kdy měl skončit pracovní poměr žalobce, nedošlo u žalované k organizační změně, neboť nebylo přijato rozhodnutí zaměstnavatele o této změně; nebylo prokázáno, že by předseda představenstva byl zmocněn k přijímání organizačních změn, ani že by organizační změna byla přijata žalovanou, když dle zápisu ze zasedání představenstva dne 6. 12. 2012 „tento bod programu nebyl řešen a došlo k jeho přesunutí na zasedání v lednu 2013“. Z žádných důkazů tedy nevyplývá, že by k projednání tohoto záměru a tedy přijetí rozhodnutí o organizační změně skutečně došlo. K námitce žalované ohledně souběhu pracovního poměru žalobce s výkonem funkce statutárního orgánu se odvolací soud ztotožnil se závěry soudu prvního stupně.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že, učinil-li odvolací soud závěr, že „předseda představenstva žalované společnosti mohl jednat navenek, avšak pouze za situace, kdy jeho úkon byl podložen rozhodnutím představenstva“, vyřešil otázku, kdo je oprávněn rozhodnout u zaměstnavatele o organizační změně, v rozporu s judikaturou Nejvyššího soudu, podle které je rozhodnutí o organizační změně u zaměstnavatele oprávněn učinit týž orgán jako činí právní úkony, přičemž se nevyžaduje, aby představenstvo jednalo jako kolektivní orgán. Ačkoliv odvolací soud učinil skutkové zjištění, že představenstvo žalované o organizační změně nerozhodlo, nejedná se o situaci, kdy by rozhodnutí o organizační změně nebylo vůbec přijato. Podle jejího názoru odvolací soud rovněž nerespektoval dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu ohledně „konkludentního ukončení pracovního poměru vztahu při jmenování žalobce coby zaměstnance do funkce člena statutárního orgánu“, jestliže zaujal názor, že jmenování zaměstnance do funkce člena představenstva zaměstnavatele nemá na pracovní poměr žádný vliv. Dovolatelka navrhla, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil „ve výroku I. věta první tak, že se rozsudek soudu I. stupně ve výroku I. v části, jíž byla zamítnuta žaloba, že výpověď z pracovního poměru učiněná žalovanou 7. 1. 2013 je neplatná, potvrzuje.“

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť otázka, kdo je oprávněn přijmout u zaměstnavatele – právnické osoby rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, dosud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se jedná o určení neplatnosti výpovědi ze dne 7. 1. 2013 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku

práce, ve znění účinném do dne 31. 7. 2013 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně podle zákona č. [40/1964 Sb.](#), občanský zákoník, ve znění účinném do dne 31. 12. 2013 (dále jen „obč. zák.“) a podle zákona č. [513/1991 Sb.](#) obchodního zákoníku ve znění účinném do dne 29. 6. 2013 (dále jen „obch. zák.“).

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. [2 Cdo 1130/97](#), uveřejněný v časopisu Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. [21 Cdo 2204/2003](#), který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005). Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení [§ 34](#) obč. zák. (srov. § 18 zák. práce), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních [§ 37-39](#) obč. zák. (srov. § 18 zák. práce) a [§ 19-21](#) zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda (vůbec) zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn (k tomu srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. [21 Cdo 2204/2003](#), který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

Rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není – jak bylo uvedeno výše – právním úkonem. Protože zákon v obecné rovině výslovně neupravuje, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele takové tzv. faktické úkony, ustálená soudní praxe (srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. [21 Cdo 1932/2006](#), a ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. [21 Cdo 3762/2010](#)) vychází v tomto směru ze zásad uvedených zejména v ustanoveních [§ 11](#) odst. 1 zák. práce a [§ 20 odst. 1](#) a [2](#) obč. zák., a to v tom smyslu, že ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje. Obecně tedy platí, že také rozhodnutí o organizačních změnách (ačkoli nejde o právní úkon) u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, případně osoby jím pověřené (srov. [§ 20 odst. 2](#) obč. zák.). Uvedený závěr platí pouze za předpokladu, že neexistuje zvláštní právní předpis, který by výslovně upravoval, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele rozhodnutí o organizačních změnách.

Statutárním orgánem akciové společnosti, jenž řídí činnost společnosti a jedná jejím jménem, je představenstvo. Představenstvo rozhoduje o všech záležitostech společnosti, pokud nejsou obchodním zákoníkem nebo stanovami vyhrazeny do působnosti valné hromady nebo dozorčí rady (srov. [§ 191 odst. 1](#) větu první a druhou obč. zák.). Za představenstvo jedná navenek jménem akciové společnosti každý člen představenstva akciové společnosti samostatně, nevyplývá-li ze stanov akciové společnosti něco jiného; členové představenstva, kteří zavazují akciovou společnost, a způsob, kterým tak činí, se zapisují do obchodního rejstříku (srov. [§ 191 odst. 1](#) větu třetí a čtvrtou obč. zák.).

Z této právní úpravy vyplývá, že představenstvo akciové společnosti jako statutární orgán zaměstnavatele nemusí činit právní úkony v pracovněprávních vztazích navenek jako kolektivní orgán, tedy usnesením většiny členů představenstva; činit právní úkony v příslušné formě, tedy včetně podpisu listiny, v níž je právní úkon obsažen a jejíž písemná forma je podpisem dovršena, může každý člen představenstva. Určují-li však stanovou této obchodní společnosti (využívající možnosti dispozitivní úpravy obsažené v ustanovení [§ 191 odst. 1](#) obč. zák.) v zájmu zajištění jistoty před zneužitím jednatelského oprávnění člena statutárního orgánu, že za společnost nemohou činit právní úkony členové jejího statutárního orgánu samostatně, ale že vůči třetím osobám mají jednat společně dva členové představenstva, je třeba tuto skutečnost respektovat bezvýjimečně i při úvaze o platnosti jednání společnosti jako takové v pracovněprávních vztazích (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. [21 Cdo 2802/2012](#), uveřejněného pod číslem 23/2014 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, na které poukazuje dovolatelka). Může-li podle ustanovení [§ 191 odst. 1](#) obč. zák. a stanov akciové společnosti navenek jejím jménem jednat předseda představenstva, může také přijmout (je oprávněn) organizační opatření ve smyslu ustanovení [§ 52](#) písm. c) zák. práce.

Za situace, kdy podle zápisu v obchodním rejstříku může s účinností od 23. dubna 2008 jednat za žalovanou akciovou společnost navenek jménem společnosti v celém rozsahu předseda představenstva samostatně, je mimo pochybnost, že předseda představenstva žalované Ing. M. K., který byl předsedou představenstva žalované také v době od 21. prosince 2011 do 16. ledna 2013, mohl také samostatně dne 7. 1. 2013 rozhodnout o organizační změně, jež byla podkladem pro výpověď z pracovního poměru žalobce ze dne 7. 1. 2013. Je proto bezvýznamné, zda tato organizační změna byla či nebyla projednána (rozhodnuta) „také“ představenstvem žalované.

Ustálená soudní praxe vychází z názoru, že okolnost, že fyzická osoba je statutárním orgánem obchodní společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, jestliže jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu. Stejně tak platí obráceně, že dosavadní existence pracovněprávního vztahu mezi fyzickou osobou a společností nebrání tomu, aby tato fyzická osoba zaujala postavení statutárního orgánu téže společnosti (srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. [6 Cdo 108/92](#), uveřejněný pod č. 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995, jakož i odůvodnění rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. [21 Cdo 737/2004](#), ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. [21 Cdo 894/2004](#), ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. [21 Cdo 1634/2004](#), nebo ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. [21 Cdo 4028/2009](#)). Souběžný výkon činnosti jednatele v obchodněprávním vztahu a výkon stejných činností v pracovněprávním vztahu však nepřicházel v úvahu. Statutárnímu orgánu náleží obchodní vedení společnosti, což je organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech a zabezpečení řádného vedení účetnictví společnosti, nikoli však věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonávaná za přímé podřízenosti jinému vedoucímu zaměstnanci (srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. [21 Cdo 3910/2012](#), nebo ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. [21 Cdo 496/2014](#)). Náplní práce žalobce podle pracovní smlouvy uzavřené mezi ním a žalovanou dne 1. 1. 1993 nebyla (neměla být) činnost statutárního orgánu a nemohla se jí tedy stát ani poté, co se žalobce stal členem představenstva. V tomto směru lze se soudy souhlasit. To však samo o sobě nestačí pro závěr o tom, zda žalobci zanikl (nebo nezanikl) jeho dosavadní pracovní poměr konkludentní dohodou v souvislosti s tím, že se stal členem představenstva žalované (srov. Odůvodnění dovolatelkou citovaných rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. [21 Cdo 3250/2012](#), a ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. [21 Cdo 3910/2012](#)). Bez objasnění, jaká byla konkrétní náplň práce žalobce ke dni 30. srpna 2006 (kdy se stal členem představenstva

žalované) vyplývající z pracovního poměru a jakou náplň měl mít ve funkci člena představenstva žalované nelze uvedený závěr učinit. Teprve po srovnání, zda se jednalo či nejednalo o totožné činnosti, bude možno učinit úsudek o případném konkludentním skončení pracovního poměru žalobce u žalované. Závěry soudů v tomto směru jsou proto (prozatím) předčasné.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil ([§ 243e odst. 1](#) o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Plzni) k dalšímu řízení ([§ 243e odst. 2](#) věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení ([§ 226 odst. 1](#) a [§ 243g odst. 1](#) část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 28. dubna 2016

JUDr. Mojmír Putna předseda senátu

## Příloha č. 6: Rozsudek Nejvyššího správního soudu 2 Afs 100/2016,

Systém ASPI - stav k 27.3.2019 do částky 37/2019 Sb. a 9/2019 Sb.m.s. - RA1362  
JUD337972CZ - JUD337972CZ - 2 Afs 100/2016 - 29-Daň z přidané hodnoty: osoba povinná k dani; nárok na odpočet daně; použití práva Společenství - poslední stav textu

### **Daň z přidané hodnoty: osoba povinná k dani; nárok na odpočet daně; použití práva Společenství**

k [§ 5 odst. 2 zákona č. 235/2004 Sb.](#), o dani z přidané hodnoty, ve znění zákonů č. [635/2004 Sb.](#), č. [377/2005 Sb.](#), č. [47/2011 Sb.](#) a č. [360/2014 Sb.](#)

k čl. 9 a čl. 10 směrnice Rady 2006/112/ES o společném systému daně z přidané hodnoty

**I. Úplatný výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným je samostatně vykonávanou ekonomickou činností ve smyslu čl. 9 odst. 1 směrnice Rady 2006/112/ES o společném systému daně z přidané hodnoty, a proto je jednatel osobou povinnou k DPH.**

**II. Při posuzování nároku společnosti s ručením omezeným na odpočet DPH je nutno otázkou, zda jednatel – fyzická osoba při výkonu své funkce poskytl společnosti zdanitelné plnění, posuzovat přímo v intencích článků 9 a 10 směrnice Rady 2006/112/ES o společném systému daně z přidané hodnoty, neboť poslední část [§ 5 odst. 2 zákona č. 235/2004 Sb.](#), o dani z přidané hodnoty, která vylučuje ze systému DPH činnosti fyzické osoby, jejíž příjmy jsou zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti, je s touto směrnicí v rozporu.**

(Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 11. 2016, čj. 2 Afs 100/2016-29)

*Prejudikatura: č. 2262/2011 Sb. NSS, č. 3027/2014 Sb. NSS, č. 3244/2015 Sb. NSS; rozsudky Soudního dvora ze dne 9. 3. 1978, Amministrazione delle finanze dello Stato proti Simmenthal (C-106/77, Recueil, s. 629), ze dne 26. 2. 1986, M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (C-152/84, Recueil, s. 723), ze dne 26. 3. 1987, Komise proti Nizozemsku (C-235/85, Recueil, s. 1471), ze dne 25. 7. 1991, Ayuntamiento de Sevilla proti Recaudadores de Tributos de las Zonas primera y segunda (C-202/90, Recueil, s. I-4247), ze dne 14. 7. 1994, Faccini Dori proti Recreb (C-91/92, Recueil, s. I-3325), ze dne 27. 1. 2000, Heerma (C-23/98, Recueil, s. I-419), ze dne 11. 7. 2002, Marks & Spencer (C-62/00, Recueil, s. I-6325), ze dne 5. 10. 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh., s. I-8835), ze dne 18. 10. 2007, van der Steen (C-355/06, Sb. rozh., s. I-8863), ze dne 11. 10. 2010, Danosa (C-232/09, Sb. rozh., s. I-11405), ze dne 29. 3. 2012, BLM (C-436/10), ze dne 11. 9. 2014, A (C-112/13) a ze dne 29. 9. 2015, Gmina Wrocław (C-276/14).*

Věc: Společnost s ručením omezeným ETP Servis proti Odvolacímu finančnímu ředitelství o daň z přidané hodnoty, o kasační stížnosti žalobkyně.

Žalobkyně, společnost s ručením omezeným s jediným společníkem, který je zároveň jediným jednatelem, uzavřela s tímto jednatelem dne 1. 1. 2014 smlouvu o výkonu funkce,



podle níž mu za jeho činnost příslušela měsíční odměna. Jako jedna ze složek odměny jednatele byla sjednána platná sazba daně z přidané hodnoty.

Později žalobkyně podala daňová přiznání k dani z přidané hodnoty za zdaňovací období prvního a druhého čtvrtletí roku 2014, v nichž uplatnila nárok na odpočet daně z přidané hodnoty z plnění, která byla fakturována na základě smlouvy o výkonu funkce. Finanční úřad pro Pardubický kraj (správní orgán prvního stupně) v návaznosti na to zahájil daňovou kontrolu, jejímž výsledkem bylo vydání dodatečného platebního výměru ze dne 18. 11. 2014, kterým žalobkyni doměřil daň z přidané hodnoty za první čtvrtletí roku 2014 ve výši 29 400 Kč, a platebního výměru ze dne 18. 11. 2014, kterým žalobkyni vyměřil daň z přidané hodnoty za druhé čtvrtletí roku 2014 ve výši 34 676 Kč.

Proti oběma platebním výměrům podala žalobkyně odvolání, které žalovaný dvěma rozhodnutími ze dne 17. 9. 2015 zamítl. Postup správního orgánu prvního stupně shledal správným, neboť daňová kontrola ukázala, že žalobkyně uzavřela se svým jednatelem smlouvu o výkonu funkce. Správní orgán prvního stupně pak správně vyhodnotil výkon funkce jednatele jako činnost závislou a z ní plynoucí příjmy za příjmy podléhající dani z příjmů. Žalobkyni tak nemohl vzniknout nárok na odpočet daně z přidané hodnoty z plnění fakturovaných na základě smlouvy o výkonu funkce. Činnost jednatele dle správního orgánu prvního stupně a žalovaného naplňovala znaky závislé činnosti, nikoliv samostatně uskutečňované ekonomické činnosti, a žalobkyně tudíž nárok na odpočet daně z přidané hodnoty uplatnila v rozporu s [§ 72](#) a [§ 73 zákona o dani z přidané hodnoty](#).

Žalobu podanou proti napadeným rozhodnutím zamítl Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 21. 3. 2016, čj. 52 Af 46/2015-136.

Za jádro věci považoval krajský soud to, zda je činnost jednatele společnosti s ručením omezeným samostatně uskutečňovanou ekonomickou činností ve smyslu [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#). Vycházel z judikatury Soudního dvora, podle níž není činnost vykonávána samostatně, a tedy nevede k výběru daně z přidané hodnoty, existuje-li mezi subjekty vztah podřízenosti srovnatelný se vztahem založeným pracovní smlouvou. Krajský soud odkázal také na judikaturu Nejvyššího správního soudu, z níž plyne, že výkon funkce jednatele nelze dle jeho povahy považovat za samostatnou výdělečnou činnost; funkce jednatele společnosti představuje vztah jiný – obdobný vztahu pracovnímu. Obdobné závěry dovozoval i z rozsudku Soudního dvora ze dne 11. 10. 2010, *Danosa*, C-232/09, Sb. rozh., s. I-11405. Podle platné a účinné právní úpravy není vztah mezi jednatelem a společností s ručením omezeným běžným dodavatelsko-odběratelským vztahem, nýbrž vztahem korporálně-právním, neboť jednatel je zástupcem společnosti *sui generis*, vůči třetím osobám nejedná sám za sebe, nýbrž za společnost, na její účet a odpovědnost. Jednatele ustanovuje valná hromada a může ho též kdykoliv odvolat. Jednateli sice dle [§ 195 zákona č. 90/2012 Sb.](#), o obchodních společnostech a družstvech (dále jen „zákon o obchodních korporacích“), náleží obchodní vedení společnosti a nikdo není oprávněn udělovat mu pokyny týkající se obchodního vedení, současně však platí, že si valná hromada může vyhradit rozhodování případů, které jinak náleží do působnosti jednatele (§ 190 odst. 3 téhož zákona). Jednatel musí být vůči společnosti loajální, a tedy vždy jednat v jejím zájmu, který musí upřednostnit i před zájmem vlastním. Ustanovení [§ 199 zákona o obchodních korporacích](#) pak upravuje celou řadu dalších omezení jednatele, omezení mohou být stanovena také společenskou smlouvou. Krajský soud shrnul, že jednatel společnosti s ručením omezeným nevystupuje při výkonu své funkce zcela nezávisle. Jednatel za žalobkyni jednal vůči třetím osobám, na její účet i odpovědnost a v jejím zájmu. Mezi jednatelem a žalobkyní existoval dle mínění krajského soudu „jiný právní svazek“ ve smyslu článku 10 směrnice 2006/112/ES srovnatelný se vztahem založeným pracovní smlouvou.

Neuznal-li žalovaný nárok žalobkyně na odpočet daně z přidané hodnoty na vstupu u plnění, které jí poskytl její jediný jednatel na základě smlouvy o výkonu funkce jednatele, postupoval v souladu se zákonem, směrnicí 2006/112/ES i judikaturou Soudního dvora. Ani námitku žalobkyně, že důsledná aplikace [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#) vede k nerovnosti, neshledal krajský soud důvodnou. Odlišný režim opodstatňují rozdíly mezi podnikáním fyzické a právnické osoby.

Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně (stěžovatelka) kasační stížnost, v níž uvedla, že z odůvodnění krajského soudu nelze vyčíst, z jakého skutkového stavu věci krajský soud vycházel, neboť se v odůvodnění zabýval vztahem společnosti s ručením omezeným a jejího jednatele výlučně v obecné rovině, aniž by jakkoliv přihlédl ke konkrétním okolnostem případu, zejména k povaze činnosti jednatele pro stěžovatelku a povaze vyplacených příjmů jednatele. Z odůvodnění napadeného rozsudku plyne, že jednatel společnosti s ručením omezeným nemůže za žádných okolností uskutečňovat ekonomickou činnost pro společnost, což je však v přímém rozporu s ustálenou judikaturou Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu. Krajský soud kupříkladu argumentoval tím, že si valná hromada může vyhradit rozhodování případů, které náleží do působnosti jednatele, pominul však, že k ničemu takovému v posuzovaném případě nedošlo. Stěžovatelka zdůraznila, že její jednatel na ní není žádným způsobem závislý, obdobnou činnost vykonává i pro jiné subjekty, používá vlastní obchodní majetek, nese sám veškeré náklady spojené s výkonem činnosti (ty jsou mu hrazeny paušální náhradou ve výši 10 000 Kč měsíčně) a svou podnikatelskou činnost vykonává ve vlastních prostorách, odlišných od prostor stěžovatelky. Všechna významná kritéria stanovená judikaturou Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu tedy byla splněna, a tudíž bylo třeba dojít k tomu, že stěžovatelka a její jednatel mezi sebou mají vztah ryze obchodní povahy. Krajský soud taktéž pominul, že při posuzování právního vztahu mezi stěžovatelkou a jejím jednatelem je nutno vycházet především ze soukromoprávní úpravy. V tomto kontextu stěžovatelka citovala z komentáře k [občanskému zákoníku](#) a dovodila, že výkon funkce jednatele není výkonem závislé činnosti a již z principu je u něj třeba předpokládat jistou míru nezávislosti. Nadto způsob spolupráce mezi společností a jednatelem závisí na jejich vlastní vůli, přičemž úkolem správce daně jistě není vnucovat soukromoprávním subjektům svou představu o její podstatě. Stěžovatelka také podotkla, že z pohledu státní pokladny zde neexistuje podstatný rozdíl, neboť odpočtenou daň z přidané hodnoty za stěžovatelku vždy řádně odvedl její jednatel.

Krajský soud rovněž pochybil při aplikaci práva Evropské unie, což stěžovatelka dokládala rozsudkem Soudního dvora ze dne 28. 1. 2010, *Eulitz*, C-473/08, Sb. rozh., s. I-907. Ke kritériím, která zde nastínil Soudní dvůr, stěžovatelka uvedla, že její jednatel jí poskytoval služby dle vlastního časového rozvrhu ve vlastních prostorách, odměňování se řídilo vzájemnou dohodou, nikoli obdobou mzdového výměru, který by umožňoval stanovit odměnu jednostranně, a jednatel stěžovatelce odpovídal v plném rozsahu za škodu (v násobně vyšším rozsahu, než v jakém odpovídá zaměstnanec za škodu zaměstnavateli). Na podporu své argumentace citovala stěžovatelka také z rozsudku Soudního dvora ze dne 18. 10. 2007, *van der Steen*, C-355/06, Sb. rozh., s. I-8863, a upozornila i na další obdobná rozhodnutí.

Stěžovatelka dodala, že stejná činnost, jakou vykonává její jednatel, může být svěřena také právnické osobě. Na právnickou osobu se přitom nevztahuje [§ 6 zákona č. 586/1992 Sb.](#), o daních z příjmů, a tedy ani vyloučení z ekonomické činnosti ve smyslu [§ 5 odst. 2 věty poslední zákona o dani z přidané hodnoty](#). Přístupem žalovaného by tak byla založena nerovnost plynoucí z právní formy osoby povinné k dani, kterou Soudní dvůr zásadně nepřipouští. Tatáž činnost by byla v případě poskytovatele – fyzické osoby vyloučena z ekonomické činnosti, zatímco u právnické osoby by ekonomickou činností byla.

Žalovaný se ve svém vyjádření ke kasační stížnosti ztotožnil s odůvodněním napadeného rozsudku a konstatoval, že se krajský soud vztahem mezi stěžovatelkou a jejím jednatelem zcela konkrétně zabýval, své závěry opřel o relevantní judikaturu a z odůvodnění je zřejmé, proč nelze činnost jednatele stěžovatelky pokládat za samostatně uskutečňovanou ekonomickou činnost. Na svém stanovisku k projednávané věci žalovaný setrval, odkázal na obsah správního spisu a své vyjádření k žalobě.

Nejvyšší správní soud zrušil rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové a obě rozhodnutí žalovaného a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

## **Z odůvodnění:**

III.

Posouzení kasační stížnosti Nejvyšším správním soudem

(...)

### III.2 K obsahu pojmů osoba povinná k dani a ekonomická činnost dle judikatury Soudního dvora

[19] Cílem směrnice 2006/112/ES je zavést společný systém daně z přidané hodnoty. Pro účely jednotného uplatňování této směrnice je nutné, aby pojmy, které definují rozsah její působnosti, jako jsou zdanitelné plnění, osoba povinná k dani nebo ekonomická činnost, byly vykládány autonomně a jednotně, a to bez ohledu na účel nebo výsledky daných plnění (srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 29. 9. 2015, *Gmina Wrocław*, C-276/14).

[20] Směrnice 2006/112/ES ve své hlavě III vymezuje osoby povinné k dani. Podle jejího čl. 9 odst. 1, „[o]sobou povinnou k dani se rozumí jakákoliv osoba, která na jakémkoli místě vykonává samostatně ekonomickou činnost, a to bez ohledu na účel nebo výsledky této činnosti“. Podle odstavce 2 téhož ustanovení, „[e]konomickou činností se rozumí veškerá činnost výrobců, obchodníků a osob poskytujících služby, včetně těžební činnosti, zemědělské výroby a výkonu svobodných a jiných obdobných povolání. Za ekonomickou činnost se považuje zejména využívání hmotného nebo nehmotného majetku za účelem získávání pravidelného příjmu z něj.“ Podle článku 10 citované směrnice, „[p]odmínka, aby byla ekonomická činnost vykonávána samostatně, jak stanoveno v čl. 9 odst. 1, vylučuje ze systému DPH zaměstnance a další osoby, váže li je k zaměstnavateli pracovní smlouva nebo jiný právní svazek, který zakládá vztah zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti pracovních podmínek a odměňování zaměstnance a odpovědnosti zaměstnavatele“.

[21] Článek 9 odst. 1 směrnice 2006/112/ES vymezuje osoby povinné k dani širokým způsobem založeným na samostatnosti při výkonu ekonomické činnosti v tom smyslu, že všechny fyzické a právnické osoby, veřejné i soukromé, jakož i entity bez právní osobnosti, které objektivně splňují kritéria uvedená v citovaném ustanovení, jsou považovány za osoby povinné k dani z přidané hodnoty (např. výše zmiňovaný rozsudek ve věci *Gmina Wrocław*). Z povinnosti odvádět daň jsou vyloučeni zaměstnanci a další osoby, které váže k zaměstnavateli pracovní smlouva nebo obdobný právní svazek (článek 10 této směrnice). Osobami nepovinnými k dani jsou veřejnoprávní subjekty vystupující jako orgány veřejné moci (článek 13 směrnice).

[22] Za účelem určení, zda posuzovaná jednotka vykonává ekonomickou činnost samostatně, je třeba zjistit, zda se nachází ve vztahu podřízenosti vůči jednotce jiné. Pro posouzení existence takového vztahu podřízenosti je dle judikatury Soudního dvora třeba ověřit, zda dotyčná osoba provádí svou činnost vlastním jménem, na svůj účet a na vlastní odpovědnost, jakož i to, zda nese hospodářské riziko spojené s výkonem takové činnosti, svobodně si určuje podmínky výkonu práce a sama vybírá honoráře tvořící její příjem (srov. rozsudky Soudního dvora ze dne 26. 3. 1987, *Komise proti Nizozemsku*, C-235/85, Recueil, s. 1471; ze dne 27. 1. 2000, *Heerma*, C-23/98, Recueil, s. I-419; a citovaný rozsudek ve věci *van der Steen*, které se sice vztahují k šesté směrnici Rady 77/388/EHS o harmonizaci právních předpisů členských států týkajících se daní z obratu – Společný systém daně z přidané hodnoty: jednotný základ daně (dále jen „šestá směrnice“), jejich závěry jsou však plně přenositelné i na výklad směrnice 2006/112/ES, neboť relevantní ustanovení obou směrnic jsou obsahově shodná; k užití těchto východisek i při aplikaci směrnice 2006/112/ES viz zejména výše citovaný rozsudek ve věci *Gmina Wrocław*).

[23] Ve věci *van der Steen* se Soudní dvůr zabýval případem J. A. van der Steena – jediného společníka, zaměstnance a jednatele nizozemské společnosti s ručením omezeným, který se společností uzavřel pracovní smlouvu, podle níž dostával pravidelný měsíční plat a jednou ročně příspěvek na dovolenou. Společnost z jeho platu odváděla daň z příjmů a povinné příspěvky na sociální pojištění. Soudní dvůr shledal, že J. A. van der Steen byl při určování podmínek svého odměňování na společnosti závislý. Další zjištěnou skutečností bylo to, že J. A. van der Steen, pokud své služby poskytoval jako zaměstnanec, nejednal svým jménem, na svůj účet a na svou odpovědnost, nýbrž na účet a odpovědnost společnosti. Dále Soudní dvůr zdůraznil, že **vztah podřízenosti nemůže být dán, pokud dotyčná osoba nese hospodářské riziko své činnosti**. V daném případě však bylo předkládajícím soudem upřesněno, že J. A. van der Steen nenesl za své vystupování jako jednatel společnosti a za svou činnost v rámci

jednání společnosti vůči třetím osobám **žádné hospodářské riziko**. Soudní dvůr proto uzavřel, že J. A. van der Steen jako zaměstnanec nemohl být považován za osobu povinnou k dani z přidané hodnoty. Na základě stanoviska generální advokátky Sharpston v téže věci pak lze dále doplnit, že nizozemské právo umožňovalo, aby mezi společností a jejím jednatelem byla uzavřena pracovní smlouva, přičemž nic ve spise v projednávané věci nenavštěvovalo tomu, že by kterékoliv ze služeb poskytovaných J. A. van der Steenem byly poskytovány jinak než v rámci skutečné pracovní smlouvy.

[24] Soudní dvůr se specificky zabýval výkladem článku 10 směrnice 2006/112/ES, resp. čl. 4 odst. 4 šesté směrnice také dříve v rozsudku ze dne 25. 7. 1991, *Ayuntamiento de Sevilla proti Recaudadores de Tributos de las Zonas primera y segunda*, C-202/90, Recueil, s. I-4247, kdy řešil povahu činnosti španělských výběrčích daní. Ti byli dle španělského práva jmenováni do funkce místním správním orgánem, pro něž vybírali daně. Při výkonu funkce byli řízeni místním správním orgánem a jejich odměna byla stanovována jako podíl z vybraných daní. Svě úřady si zřizovali sami a stejně tak sami nabírali pomocný personál. Soudní dvůr ve svém rozhodnutí objasnil, že pokud šlo o pracovní podmínky těchto výběrčích daní, nebyl zde dán zaměstnanecký vztah, neboť nezávisle – v rámci zákonných limitů - zajišťovali a organizovali svůj personál, vybavení a materiál nezbytný k výkonu činnosti. Rozhodujícím faktorem dle Soudního dvora nemohlo být to, že při výkonu činnosti byli spjati s místním správním orgánem, který jim dával instrukce, ani to, že podléhali jeho disciplinární kontrole. V otázce odměňování neshledal Soudní dvůr podobnost se vztahem zaměstnaneckým, neboť výběrčí daní nesli ekonomické riziko své činnosti, když jejich výdělek závisel nejen na množství vybraných daní, ale také na výdajích vynaložených na personál a vybavení. Konečně v otázce odpovědnosti zaměstnavatele konstatoval Soudní dvůr, že k založení zaměstnaneckého vztahu nepostačovalo, že správní orgán mohl být odpovědným za jednání výběrčích daní, když vystupovali jako zástupci veřejné moci. Klíčovým kritériem totiž bylo to, že výběrčí daní **nesli odpovědnost plynoucí ze vztahů, do nichž v rámci výkonu své činnosti pro místní správní orgán vstoupili, a sami odpovídali za škodu způsobenou třetí straně, když nejednali jako zástupci veřejné moci**. Za těchto okolností Soudní dvůr uzavřel, že na činnost španělských výběrčích daní bylo třeba nahlížet jako na samostatnou ve smyslu šesté směrnice.

[25] Na základě shora uvedeného lze uzavřít, že obsah pojmů osoba povinná k dani a samostatná ekonomická činnost je třeba naplňovat v souladu s unijním právem, neboť se jedná o autonomní pojmy, jež mají být vykládány ve všech členských státech jednotně. Ze systému daně z přidané hodnoty jsou dle unijního práva vyloučeni zaměstnanci, které váže k zaměstnavateli pracovní smlouva, a další osoby, které k osobě jim nadřizené váže jiný právní svazek, který se vztahuje k zaměstnaneckému podobá co do úpravy pracovních podmínek, odměňování a odpovědnosti zaměstnavatele. Z judikatury Soudního dvora plyne, že při posuzování, zda je určitá činnost vykonávána samostatně, a nikoli ve vztahu k zaměstnaneckému nebo jemu obdobnému, je třeba zohledňovat řadu kritérií. Podstatné je přitom to, zda dotyčná osoba nese při výkonu činnosti vlastní hospodářské riziko a zda je s výkonem její činnosti spojena vlastní odpovědnost za případnou škodu.

### III.3 K povaze činnosti jednatele společnosti s ručením omezeným podle českého práva

[26] Podle účinné soukromoprávní úpravy obsažené zejména v [občanském zákoníku](#) a [zákonu o obchodních korporacích](#) je jednatel společnosti s ručením omezeným jejím statutárním orgánem. Jednatel společnosti s ručením omezeným může být jak fyzická, tak právnická osoba; přísluší mu zastupovat společnost navenek i dovnitř; je jejím výkonným orgánem pověřeným obchodním vedením společnosti a kromě toho zajišťuje řádné vedení předepsané evidence a účetnictví; vede seznam společníků a informuje je na jejich žádost o věcech společnosti. Pokud je jednatel společník, nelze směřovat jeho společnícký poměr ke společnosti s postavením jednatele, neboť se jedná o dva nezávislé právní vztahy, které běží vedle sebe, jsou založeny odlišnými právními skutečnostmi a mohou být také odlišnými právními skutečnostmi ukončeny (srov. zejména [§ 161 a násl. občanského zákoníku](#), [§ 194 a násl. zákona o obchodních korporacích](#), a Lasák, J. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014).

[27] Jednatel společnosti s ručením omezeným je jejím zákonným zástupcem, rozhoduje za ni a nahrazuje její vůli ([§ 151 odst. 1 občanského zákoníku](#) ve spojení s [§ 194](#)

[odst. 1 zákona o obchodních korporacích](#)). Jedná-li jménem společnosti, je jeho jednání přičitatelné přímo společnosti, společnosti vznikají práva a povinnosti plynoucí z takového jednání a sama společnost je za jednání svého zástupce také odpovědná ([§ 436 odst. 1 občanského zákoníku](#)). Společnost s ručením omezeným rovněž zavazuje protiprávní čin, kterého se jednatel při výkonu funkce dopustil ([§ 167 občanského zákoníku](#)), a na stranu druhou se jí přičítá dobrá víra jednatele ([§ 151 odst. 2 občanského zákoníku](#)). Jednatel společnosti s ručením omezeným tedy při zastupování jedná jménem společnosti, na její účet a sama společnost je z takového jednání odpovědná. To však samo o sobě nemůže stačit k tomu, aby mohlo být konstatováno, že vztah mezi jednatelem a společností je svazkem pracovněprávním či jemu obdobným ve smyslu článku 10 směrnice 2006/112/ES, neboť shora uvedené rysy jednatelství jsou podstatou zákonného zastoupení, jakým výkon činnosti jednatele podle současné právní úpravy je, a postačovalo-li by jejich naplnění, vedlo by to k tomu, že by za zaměstnance mohli být paušálně považováni například také advokáti či daňoví poradci, přestože jejich činnost zpravidla je výkonem svobodného povolání uskutečňovaného nezávisle, ve vlastních prostorách, na vlastní náklady a pod tíhou hospodářského rizika pramenícího z takové činnosti. Je proto třeba zkoumat další znaky výkonu činnosti jednatele (zejména existenci vztahu podřízenosti a nesení samostatného hospodářského rizika), stejně jako to činí Soudní dvůr ve své judikatuře (srov. zejména body 24–25 rozsudku ve věci *van der Steen* nebo body 12–14 rozsudku ve věci *Ayuntamiento de Sevilla* ).

[28] Podle [§ 159 občanského zákoníku](#) musí jednatel, jakožto člen voleného orgánu [[§ 190 odst. 2 písm. c\) zákona o obchodních korporacích](#)], vykonávat svou funkci s péčí řádného hospodáře, tedy s nezbytnou loajalitou, znalostmi a pečlivostí. Podle [§ 52 odst. 2 zákona o obchodních korporacích](#) je jednatel ve sporných případech nucen vždy sám prokázat, že s péčí řádného hospodáře postupoval, neboť důkazní břemeno je v této otázce obrácené. Ustanovení [§ 51 odst. 1 zákona o obchodních korporacích](#) navazuje na povinnost péče řádného hospodáře a zavádí tzv. pravidlo podnikatelského úsudku (*business judgement rule*), podle něhož pečlivě a s potřebnými znalostmi jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace (to neplatí, pokud takové rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou). Jeho podstatou není modifikovat povinnost péče řádného hospodáře, ta podle [§ 159 občanského zákoníku](#) stále platí, nýbrž dát jednatelem možnost prokázat, že jednal *lege artis*; v takovém případě, nejednal-li nelojálně, nebude jednatel za způsobený následek odpovědný. Tím je zmírněno jinak relativně tvrdé pravidlo péče řádného hospodáře, neboť nelze po profesionálním managementu požadovat, aby nesl veškerá možná rizika svého jednání, tedy i ta, která nemohl ovlivnit. Je však třeba zdůraznit, že pravidlo podnikatelského úsudku nedopadá na všechna jednání při výkonu funkce, nýbrž jen na ta, která jsou činěna v rámci podnikatelského rozhodování (srov. Štenglová, I. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 135–136, a důvodovou zprávu k zákonu o obchodních korporacích).

[29] Poruší-li jednatel svou povinnost jednat s péčí řádného hospodáře a způsobí-li tím společnosti škodu, je povinen takovou škodu nahradit. Na základě [§ 3 odst. 2 zákona o obchodních korporacích](#) by přitom odpovídal i za nemajetkovou újmu. Nenahradí-li vzniklou majetkovou či nemajetkovou újmu a věřitelé společnosti nemohou dosáhnout uspokojení svých pohledávek za společností, pak jednatel ručí věřitelům za splnění závazků společnosti, a to v rozsahu, v jakém újmu nenahradil ([§ 159 odst. 3 občanského zákoníku](#)). Kromě povinnosti nahradit společnosti újmu, kterou v souvislosti s výkonem své funkce způsobil, je jednatel podle [§ 53 zákona o obchodních korporacích](#) taktéž povinen vydat společnosti prospěch takovou činností získaný, a není-li to možné, nahradí újmu v penězích. Odpovědnost jednatele přitom nelze smluvně omezit (srov. [§ 53 odst. 2 zákona o obchodních korporacích](#)).

[30] Mimoto je jednatel odpovědný také za „*finanční zdraví*“ společnosti, kterou řídí. Jestliže ji neodborným výkonem funkce přivede k úpadku, bude dle [zákonu o obchodních korporacích](#) za takový nežádoucí stav odpovídat. Podle [§ 62 zákona o obchodních korporacích](#), bylo-li v insolvenčním řízení zahájeném na návrh jiné osoby než dlužníka rozhodnuto, že společnost je v úpadku, a jednatel měl a mohl vědět, že se společnost nachází v hrozícím úpadku, avšak v rozporu s péčí řádného hospodáře neučinil za účelem odvrácení úpadku vše potřebné a rozumně předpokládatelné, pak může být insolvenčním správcem vyzván k tomu, aby vydal prospěch získaný ze smlouvy o výkonu funkce, jakož i případný jiný prospěch, který od společnosti obdržel, a to za období dvou let zpětně před právní mocí rozhodnutí o úpadku.

Pokud nelze prospěch vydat, nahradí jej v penězích. Toto pravidlo se přitom obdobně uplatní i na bývalé jednatele ([§ 62 odst. 3 zákona o obchodních korporacích](#)). Vedle toho může insolvenční soud i bez návrhu rozhodnout, že jednatel, který přispěl k úpadku společnosti, nesmí po dobu tří let vykonávat funkci člena statutárního orgánu jakékoliv obchodní korporace nebo být osobou v obdobném postavení ([§ 63 zákona o obchodních korporacích](#)). Insolvenční soud taktéž může za splnění podmínek stanovených v [§ 68 zákona o obchodních korporacích](#) rozhodnout, že jednatel (i bývalý) ručí za splnění povinností společnosti. Nadto nelze zapomínat, že jednatel společnosti s ručením omezeným může odpovídat věřitelům společnosti za způsobenou škodu či jinou újmu také proto, že za společnost nepodal insolvenční návrh, ač k tomu byl povinen ([§ 98 a § 99 zákona č. 182/2006 Sb.](#), o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)). V neposlední řadě lze upozornit na to, že dle [§ 65 zákona o obchodních korporacích](#) může soud i bez návrhu rozhodnout o vyloučení jednatele z funkce v případě, že v posledních třech letech opakovaně a závažně porušoval péči řádného hospodáře, popř. jinou péči spojenou s výkonem jeho funkce.

[31] Na základě shora uvedeného (ne zcela vyčerpávajícího) výčtu možných negativních následků, které s sebou výkon funkce jednatele přináší, je zjevné, že přestože jednatel společnosti s ručením omezeným jedná jménem, na účet i odpovědnost společnosti s ručením omezeným, **nese při výkonu funkce zároveň vlastní - nikoliv nepatrné - hospodářské riziko**. Existenci tohoto významného faktoru, který nemá v zaměstnaneckém vztahu obdobu, přitom krajský soud v odůvodnění napadeného rozsudku zcela pominul a ve svých úvahách nezohlednil.

[32] Jednatel taktéž není vůči společnosti v podřízeném vztahu, jako je tomu v případě vztahu zaměstnaneckého (k definici závislé práce ve smyslu [§ 2 zákoníku práce](#) z roku 2006 viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35, č. 3027/2014 Sb. NSS), zejména nevykonává svou činnost podle pokynů společnosti. Klíčové je v tomto ohledu ustanovení [§ 195 odst. 2 zákona o obchodních korporacích](#), které zakazuje komukoliv (tedy i valné hromadě či dozorčí radě) zasahovat do obchodního vedení společnosti, čímž **zajišťuje jednatelům vysokou míru nezávislosti či autonomii rozhodování při výkonu obchodního vedení** (srov. Štenglová, I. a kol., op. cit., s. 384, nebo výklad k tomuto ustanovení v Lasák, J. a kol., op cit.). Rozhodovací samostatnost jednatele může být prolomena v situaci předpokládané v [§ 51 odst. 2 zákona o obchodních korporacích](#), podle něhož může jednatel požádat valnou hromadu o udělení pokynu týkajícího se obchodního vedení. Ani předložením žádosti o udělení pokynu se však jednatel nemůže zprostit své odpovědnosti jednat s péčí řádného hospodáře, neboť musí uvážit, zda navrhované řešení konkrétní situace není pro společnost tak nevýhodné, že otázku vůbec neměl předkládat k posouzení; musí tedy být přesvědčen o tom, že navrhované řešení je v obhajitelném zájmu společnosti (srov. shora uvedenou komentářovou literaturu). Druhou možnost, kdy může dojít k prolomení samostatnosti rozhodování jednatele, předpokládá [§ 190 odst. 3 zákona o obchodních korporacích](#), podle něhož platí, že „[v]alná hromada si může vyhradit rozhodování případů, které podle tohoto zákona náleží do působnosti jiného orgánu společnosti“. Komentářová literatura je nicméně zajedno v tom, že si valná hromada nemůže aťhovat rozhodování spadající do obchodního vedení a stejně tak si nemůže vyhradit oprávnění jednat za společnost.

[33] Lze tedy shrnout, že přestože jednatel vykonává svou funkci jako zástupce společnosti s ručením omezeným, a tedy jedná její jménem, na její účet a odpovědnost, nese zároveň vlastní významné hospodářské riziko. Nedostatečně odborný, pečlivý či informovaný výkon funkce jednatele je spojen s povinností nahradit společnosti škodu nebo jí vydat získaný prospěch, s možností zákonného ručení za závazky společnosti vlastním majetkem či rizikem zákazu výkonu funkce statutárního orgánu (nebo srovnatelné pozice). Povaha výkonu funkce jednatele společnosti s ručením omezeným nadto je ze zákona nezávislá, nevázaná na pokyny, a tudíž zde není založen vztah podřízenosti jednatele vůči společnosti, jako je tomu ve vztahu zaměstnaneckém.

[34] Co se smluvní úpravy vztahu mezi jednatelem a společností s ručením omezeným týče, [zákon o obchodních korporacích](#) stanovuje, že se tento vztah přiměřeně řídí ustanoveními [občanského zákoníku](#) o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze [zákona o obchodních korporacích](#) plyne něco jiného ([§ 59 odst. 1 zákona o obchodních korporacích](#)). Smlouva mezi společností a členem jejího orgánu tedy vzniká *ex lege* jako

smlouva příkazní, nedohodnou-li se strany jinak a nesjednají-li smlouvu o výkonu funkce. Ustálená civilistická judikatura přitom doposud zakazovala souběh funkce statutárního orgánu obchodní korporace a pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, jehož náplní je činnost, kterou v této společnosti vykonává statutární orgán nebo jeho člen. Dle dosavadní civilistické judikatury fyzická osoba nevykonává činnost statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu, neboť funkce statutárního orgánu není druhem práce, a sjednají-li strany pracovní smlouvu pro výkon práce, jejímž obsahem je náplň funkce statutárního orgánu, je taková pracovní smlouva neplatná (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, a na něj navazující rozsudky Nejvyššího soudu, např. ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, nebo ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015).

[35] Nejvyšší správní soud si je vědom toho, že neotřesitelnost shora uvedených judikatorních závěrů civilních soudů byla zpochybněna nedávným nálezem Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15. Ústavní soud v tomto nálezu nikterak nerozporoval závěr civilních soudů o tom, že funkce člena statutárního orgánu není výkonem závislé činnosti ve smyslu [§ 2 zákoníku práce](#) z roku 2006, vyjádřil však své přesvědčení o tom, že tomuto zákonu mohou být na základě vůle stran podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde. Ustanovení [zákoníku práce](#) z roku 2006, která definují závislou práci, jsou dle Ústavního soudu jen relativně (jednostranně) kogentní. Vymezuji sice právní vztahy, které se řídí tímto zákonem vždy, ale nebrání tomu, aby si v jiných případech strany režim [zákoníku práce](#) z roku 2006 zvolily. Ústavní soud touto argumentací odmítl kategorický přístup civilních soudů, že smlouva nebo její část, kterou strany podřídí [zákoníku práce](#) z roku 2006, přestože v ní nejde o výkon závislé práce, je neplatná. V citovaném nálezu nadto Ústavní soud pokládal za nedostatečnou úvahu civilních soudů o tom, že povaha obchodních korporací brání tomu, aby člen statutárního orgánu vykonával svou činnost na základě smlouvy podřízené [zákoníku práce](#) z roku 2006, neboť takováto úvaha nebyla v civilistické judikatuře dostatečně zdůvodněna, a tudíž byla nepřezkoumatelná.

[36] Judikatura civilních soudů k otázce tzv. souběhu nemá vliv na závěr, k němuž Nejvyšší správní soud dospěl v bodu [33] tohoto rozsudku, a to ani v případě, že v budoucnu „nabere nový směr“. Bez ohledu na to, zda jednatel a společnost s ručením omezeným mohou, či nemohou platně podřídit svůj vzájemný vztah zcela nebo zčásti režimu [zákoníku práce](#) z roku 2006, výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným není závislou prací a není vykonáván ve vztahu podřízenosti vůči společnosti. I v případě, že strany smluvně upraví svůj vztah tak, že se bude podobat pracovněprávnímu, klíčovým zůstane to, že jde o činnost, pro niž je typická vysoká odpovědnost jednatele, jakož i nezávislost při výkonu funkce, díky nimž za současně soukromoprávní úpravy obsažené v [občanském zákoníku](#) a [zákonu o obchodních korporacích](#) nelze na vztah mezi jednatelům a společností s ručením omezeným hledět jako na vztah zaměstnanecký nebo jemu obdobný ve smyslu článku 10 směrnice 2006/112/ES. Povaha činnosti jednatele podle českého práva se v aspektu nesení hospodářského rizika liší od případu J. A. van der Steena v rozsudku Soudního dvora ve věci *van der Steen*. Naopak v aspektu autonomie výkonu funkce a s tím spojené odpovědnosti lze shledat podobnosti s případem španělských výběrčích daní ve věci *Ayuntamiento de Sevilla*. Z judikatury Soudního dvora plyne, že právě tyto dva rysy jsou rozhodující pro utvoření závěru, zda je určitá ekonomická činnost samostatnou, a tedy spadá pod článek 9 směrnice 2006/112/ES, nebo je z této množiny vyloučena (ať už na základě článku 10 nebo článku 13), třebaže mohou být současně přítomny i některé faktory svědčící ve prospěch vyloučení (srov. rozsudky ve věci *Ayuntamiento de Sevilla* a *Gmina Wrocław*).

[37] Nejvyšší správní soud tedy shrnuje, že vykonává-li jednatel společnosti s ručením omezeným svou funkci úplatně, je třeba nahlížet na ni jako na samostatnou ekonomickou činnost ve smyslu čl. 9 odst. 1 směrnice 2006/112/ES a nevylučovat ji ze systému daně z přidané hodnoty na základě článku 10 téže směrnice.

III.4 K souladu [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#) s čl. 10 směrnice 2006/112/ES

[38] Podle [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#), který byl aplikován na stěžovatelčinu věc, se ekonomickou činností pro účely tohoto zákona rozumí „soustavná činnost

výrobců, obchodníků a osob poskytujících služby, včetně důlní činnosti a zemědělské výroby a soustavné činnosti vykonávané podle zvláštních právních předpisů, zejména nezávislé činnosti vědecké, literární, umělecké, vychovatelské nebo učitelů, jakož i nezávislé činnosti lékařů, právníků, inženýrů, architektů, dentistů a účetních znalců. Za ekonomickou činnost se také považuje využití hmotného a nehmotného majetku za účelem získání příjmů, pokud je tento majetek využíván soustavně. **Samostatně uskutečňovanou ekonomickou činností není činnost zaměstnanců nebo jiných osob, kteří mají uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem, na základě níž vznikne mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah, případně činnosti osob, které jsou zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti podle zvláštního právního předpisu** (důraz přidán).

[39] Zvláštním zákonem, na nějž odkazuje [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#) ve své poslední větě, je [zákon o daních z příjmů](#), konkrétně jeho § 6. Podle [§ 6 odst. 1 písm. c\) bodu 1. zákona o daních z příjmů](#), „[p]říjmy ze závislé činnosti jsou odměny člena orgánu právnické osoby“, jímž je i jediný jednatel společnosti s ručením omezeným, neboť občanský zákoník vychází z toho, že i jednoosobový orgán má člena (srov. také důvodovou zprávu k zákonu č. [267/2014 Sb.](#), kterým byl změněn mimo jiné [zákon o daních z příjmů](#)).

[40] Nejvyšší správní soud ve své judikatuře vyložil, že [zákon o daních z příjmů](#) „sice používá pojem, závislá činnost“, tento pojem však není totožný s pracovněprávním pojmem, závislá práce (nájem pracovní síly za odměnu). Podle [§ 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů](#) je poplatník s příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků dále označován jako, zaměstnanec a plátce jako, zaměstnavatel, přičemž takové označení samo o sobě nikterak nevymezuje právní status zaměstnance. Užitím legislativní zkratky tak byl zákonem vymezen okruh subjektů, který je pro účely daně z příjmů podroben určitému způsobu zdanění, a to ať již příjem plyne z právního vztahu jakéhokoli charakteru - občanskoprávního, obchodněprávního, pracovněprávního, popř. jiného“ (srov. zejména rozsudek ze dne 31. 3. 2004, čj. 5 Afs 22/2003-55). [Zákon o daních z příjmů](#) tak pro daňové účely zavádí legální fikci, podle níž se na příjmy vymezené v § 6 hledí jako na příjmy ze závislé činnosti, byť by šlo o příjmy z činnosti, jež závislá není. Příjmy jednatele společnosti s ručením omezeným Nejvyšší správní soud ustáleně posuzuje jako příjmy ze závislé činnosti ve smyslu [§ 6 zákona o daních z příjmů](#) tehdy, pokud jde o činnost jednatele mající povahu práce pro společnost, vykonávanou osobně a fakticky odpovídající předmětu činnosti společnosti, neboť takovou činností (prací) jednatel objektivně naplňuje podstatu společnosti, tj. její podnikání, a získává příjem, a to bez ohledu na to, zda je jednatel držitelem vlastního živnostenského oprávnění (viz např. rozsudky ze dne 31. 8. 2010, čj. 2 Afs 24/2010-96, č. 2262/2011 Sb. NSS, ze dne 2. 9. 2010, čj. 2 Afs 32/2010-102, nebo ze dne 14. 3. 2016, čj. 8 Afs 169/2015-29). Na příjem jednatele za výkon funkce statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným tedy [zákon o daních z příjmů](#) pohlíží jako na příjem ze závislé činnosti, přestože fakticky o závislou činnost nejde. To však nemění nic na tom, že zdanění podle [§ 6 zákona o daních z příjmů](#) naopak nemají být podrobeny takové příjmy jednatele od společnosti, které jsou mu vypláceny za něco jiného než za výkon funkce jednatele a které nevyvěrají z korporálně-právního vztahu, nýbrž běžného dodavatelsko-odběratelského vztahu (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 2. 2015, čj. 6 Afs 116/2014-44, č. 3244/2015 Sb. NSS).

[41] Zákonodárce tedy na základě [§ 6 zákona o daních z příjmů](#) zařadil mezi osoby, na jejichž příjem se hledí jako na příjem ze závislé činnosti, zásadně i jednatele společnosti s ručením omezeným, ačkoliv jeho činnost není závislou prací ve smyslu [§ 2 zákoníku práce](#) z roku 2006. Jakkoliv taková právní konstrukce může být pro účely daně z příjmů zcela legitimní, nelze ji rozšiřovat i do systému daně z přidané hodnoty, který na úrovni unijního práva s žádnou legální fikcí nepočítá, pojem osoby povinné k dani pojímá širokým způsobem a výjimku stanovenou pro osoby v zaměstnaneckém či obdobném poměru vykládá s ohledem na fakticitu jejich vztahu. Zatímco směrnice 2006/112/ES pokládá pro účely výjimky dle článku 10 za rozhodné to, zda zde skutečně existuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo právní svazek jemu obdobný, český zákonodárce přidává odkazem na [§ 6 zákona o daních z příjmů](#) v poslední větě [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#) navíc i kritérium zdanění daní z příjmů. Směrnice 2006/112/ES přitom nedává členským státům možnost odklonit se při provádění článku 9 nebo článku 10 od jejich znění a naplnit v nich definovaný pojem osoby povinné (resp. nepovinné) k dani odlišným obsahem, jako to učinil český zákonodárce. Tím, že [zákon o dani z přidané hodnoty](#) nepovažuje za osobu povinnou k dani osobu, jejíž příjmy jsou



zdaňovány jako příjmy ze závislé činnosti, tak v některých případech dochází k tomu, že ze systému daně z přidané hodnoty vylučuje osoby, které svou činnost nevykonávají v pracovněprávním (či obdobném) vztahu a které rizika plynoucí z takové činnosti plně nesou, což je v rozporu s unijním právem. Ke stejnému závěru přitom dochází i odborná literatura, na kterou stěžovatelka ve své kasační stížnosti poukazovala (viz Holubová, O. Je činnost jednatele předmětem daně z přidané hodnoty? In: *e-Bulletin Komory daňových poradců ČR*, 2015, č. 7-8, s. 11–13; Drábová, M. a kol. *Zákon o dani z přidané hodnoty. Komentář*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 62–63).

[42] Stěžovatelce lze dát zapravdu i v tom, že [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#) tím, že vylučuje jednatele – fyzické osoby ze systému daně z přidané hodnoty z důvodu jejich zdanění daní z příjmů, zakládá nepřipustnou nerovnost plynoucí z právní formy podnikání. Dle soukromoprávních předpisů může být jednatelem společnosti s ručením omezeným nově i právnická osoba, avšak na ni se vyloučení z okruhu osob povinných k dani nevztahuje, přestože povaha funkce jednatele je stále stejná – bez ohledu na to, zda ji vykonává právnická či fyzická osoba. Směrnice 2006/112/ES přitom s rozlišováním zdanění podle právní formy podnikání nepočítá a ani u pojmu osoba povinná k dani nečiní rozdíl mezi fyzickými a právnickými osobami (např. rozsudek Soudního dvora ze dne 29. 3. 2012, BLM, C-436/10).

### III.5 K aplikaci provedeného výkladu práva na případ stěžovatelky

[43] Nesprávné provedení směrnice 2006/112/ES do českého právního řádu má v posuzovaném případě stěžovatelky za následek to, že správní orgány a krajský soud tím, že činnost jednatele stěžovatelky považovaly pro účely daně z přidané hodnoty za činnost závislou, vykonávanou ve vztahu obdobném zaměstnaneckému, a tohoto jednatele tedy neměly za osobu povinnou k dani z přidané hodnoty, neuznaly nárok stěžovatelky na odpočet daně z přidané hodnoty na vstupu u zdanitelného plnění, které jí bylo poskytnuto jejím jednatelem na základě smlouvy o výkonu funkce. Tím byla stěžovatelka zkrácena na svých subjektivních právech, která jí ze směrnice 2006/112/ES plynou.

[44] Ustanovením směrnice 2006/112/ES, konkrétně článkům 9 a 10, je třeba v tomto případě přiznat přímý účinek, tj. způsobilost bezprostřední aplikace na případ řešený vnitrostátním orgánem. Jak již bylo uvedeno výše, směrnice 2006/112/ES zavádí společný systém daně z přidané hodnoty a pojmy, jako jsou osoba povinná k dani nebo ekonomická činnost, jsou autonomními pojmy unijního práva, a tudíž musí být vykládány jednotně. členské státy nemohou jejich definici měnit a vyjímát z okruhu osob povinných k dani někoho, kdo do něj podle směrnice spadá. Články 9 i 10 jsou z hlediska svého obsahu nepředmětné a dostatečně přesné, a tak jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich v řízení před soudy vůči státu v případě jako je tento, kdy nebyla správně provedena do vnitrostátního práva (srov. ustálenou judikaturu Soudního dvora k této otázce, např. rozsudky ze dne 11. 7. 2002, *Marks & Spencer*, C-62/00, Recueil, s. I-6325, nebo ze dne 5. 10. 2004, *Pfeiffer a další*, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh., s. I-8835).

[45] Články 9 a 10 směrnice 2006/112/ES je třeba na případ stěžovatelky přímo aplikovat na základě principu přednosti unijního práva, a to na úkor vnitrostátní právní úpravy. V souladu s principem přednosti unijního práva činí ustanovení zřizovacích smluv a přímo použitelné unijní akty ve svých vztazích s vnitrostátním právem členských států pouhým svým vstupem v platnost bez dalšího nepoužitelným jakékoli ustanovení vnitrostátního práva, které by s nimi bylo v rozporu a nadto brání platnému vytváření nových vnitrostátních zákonů v rozsahu, v němž by byly neslučitelné s unijním právem. Z principu přednosti také plyne povinnost vnitrostátního soudu, jenž má v rámci své pravomoci aplikovat unijní právo, zajistit plný účinek unijních norem tím, že podle potřeby upustí od aplikace jakéhokoli odporujícího ustanovení vnitrostátního předpisu, i když je pozdějšího data, aniž by musel nejprve žádat o jeho odstranění legislativní cestou nebo jiným ústavním postupem, či na toto odstranění čekat (srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 3. 1978, *Amministrazione delle finanze dello Stato proti Simmenthal*, C-106/77, Recueil, s. 629, a na něj navazující judikaturu – z poslední doby např. rozsudek ze dne 11. 9. 2014, A, C-112/13). Povinnost aplikovat přednostně unijní právo před českým právem tehdy, pokud je český zákon v rozporu s právem unijním, přitom nemají pouze

soudy, ale každý orgán veřejné moci (viz usnesení Ústavního soudu ze dne 1. 4. 2004, sp. zn. Pl. ÚS 19/04).

[46] Přímý účinek článků 9 a 10 směrnice 2006/112/ES v kombinaci s principem přednosti unijního práva musí v právě souzené věci vést k tomu, že při posuzování vzniku nároku na odpočet daně z přidané hodnoty bude otázkou, zda bylo stěžovatelce poskytnuto plnění osobou povinnou k dani v rámci samostatné ekonomické činnosti, zodpovězena nikoli v intencích [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#), ale ve smyslu článků 9 a 10 citované směrnice. Vzhledem k tomu, že plnění (službu) stěžovatelce poskytl jednatel společnosti s ručením omezeným, který výkon své funkce nevykonává v zaměstnaneckém nebo obdobném právním svazku ve smyslu článku 10 směrnice 2006/112/ES, nýbrž jako samostatnou ekonomickou činnost ve smyslu článku 9 této směrnice, nelze nárok stěžovatelky na odpočet daně z přidané hodnoty neuznat s odůvodněním, že plnění ze strany jednatele nebylo poskytnuto osobou povinnou k dani, a tudíž nebylo plněním zdanitelným. Taková argumentace správních orgánů nemůže s ohledem na výše uvedené obstát. Již v řízení před krajským soudem tak byl dán důvod pro zrušení napadených rozhodnutí.

[47] Pokud jde o napadený rozsudek, Nejvyšší správní soud přisvědčuje stěžovatelce v tom, že je dán zrušovací důvod dle [§ 103 odst. 1 písm. a\) s. ř. s.](#), neboť krajský soud nesprávně posoudil otázku, zda je výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným samostatnou ekonomickou činností ve smyslu čl. 9 odst. 1 směrnice 2006/112/ES. Krajský soud se sice obsáhle věnoval povaze výkonu funkce jednatele, dospěl však k názoru opačnému oproti tomu, jaký zaujal Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku. S úsudkem krajského soudu, že jednatel vykonává svou činnost v právním svazku, jenž je obdobou zaměstnaneckého vztahu, se zdejší soud ztotožnit nemůže, protože je toho názoru, že nezávislost při výkonu funkce a hospodářské riziko spojené s výkonem funkce jednatele kvalifikují činnost jednatele jako samostatnou ekonomickou činnost.

[48] V souvislosti s odůvodněním napadeného rozsudku Nejvyšší správní soud znovu opakuje již výše řečené, a sice že povahu výkonu funkce jednatele české společnosti s ručením omezeným je třeba posuzovat dle její fakticity a navíc specificky pro účely daně z přidané hodnoty. Proto v zásadě nelze vycházet z judikatury týkající se daně z příjmů, která je ovlivněna legální fikcí, podle níž jsou příjmy jednatele z titulu výkonu jednatelské funkce příjmy ze závislé činnosti. Stejně tak nelze aplikovat judikatorní závěry vyslovené k dnes již neúčinnému zákonu č. [1/1991 Sb.](#), o zaměstnanosti, který ve svém § 7 stanovil, že „[o]bčan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost [...] se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání“. Dřívější judikatura, podle níž činnost jednatele byla obdobným vztahem k pracovnímu ve smyslu § 7 citovaného zákona, totiž jednak nereflektovala a ani nemusela reflektovat specifika výkonu funkce jednatele co do samostatnosti a nesení hospodářského rizika, jednak se taktéž opírala o způsob zdanění příjmu jednatele (a tedy o legální fikci závislosti) a také byla nepochybně determinována tím, že nebylo-li by řečeno, že činnost jednatele je činností obdobnou pracovnímu vztahu, mohli by být jednatele zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání navzdory existenci právního svazku, z něhož jim plynuly pravidelné příjmy, což by bylo nežádoucí. Konečně je třeba vzít v úvahu i to, že současný zákon č. [435/2004 Sb.](#), o zaměstnanosti, již rozlišuje mezi osobami v pracovněprávním vztahu [§ 25 odst. 1 písm. a)] a jednatelem společností s ručením omezeným [§ 25 odst. 1 písm. c)]. Ani argumentace krajského soudu rozsudkem ve věci *Danosa* na řešený případ nepřiléhá, neboť Soudní dvůr se v dané věci věnoval výkladu jiné směrnice, než jaká je rozhodná v této věci. Konkrétně šlo o výklad směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Soudní dvůr tudíž v této věci vycházel z definice pojmu zaměstnanec ve smyslu směrnice 92/85/EHS, přičemž dle takové definice není existence hospodářského rizika vůbec posuzována. Závěry, které Soudní dvůr ve věci *Danosa* přijal, tedy nelze bez dalšího přenášet do věci týkající se směrnice 2006/112/ES.

[49] Vytýkala-li stěžovatelka krajskému soudu to, že se povahou funkce jednatele zabýval pouze v obecné rovině a nebral v úvahu konkrétní skutkové okolnosti její věci, neshledal Nejvyšší správní soud v tomto aspektu pochybení krajského soudu. Také Nejvyšší správní soud uchopil rozhodnou otázku stejným způsobem jako krajský soud, a to tak, že činnost jednatele má určitou povahu danou soukromoprávními předpisy, kterou je potřeba

posoudit. Konkrétně dospěl k tomu, že jsou pro ni typické znaky nezávislosti a vysoké odpovědnosti, které smluvně vyloučit nelze. Že si strany mohou sjednat některé aspekty tak, že se vztah bude pracovněprávnímu blížit, anebo naopak tak, že nezávislost a samostatnost jednatele bude ještě více posílena, nemá na závěr o tom, že se v každém případě bude jednat o samostatně vykonávanou ekonomickou činnost, žádný vliv. Změnu v tomto ohledu by mohl přinést pouze zásah zákonodárce. (...)

IV.

Obiter dictum

[51] Nad rámec nutného odůvodnění Nejvyšší správní soud připomíná, že směrnice zavazují pouze členský stát, kterému je určena, a proto sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, ale pouze práva. V důsledku toho se jednotlivec může vůči státu dovolávat práv, jež mu přísluší na základě směrnice, kterou stát nedostatečně nebo chybně implementoval. Stát naproti tomu nemůže použít nesplnění vlastních povinností v neprospěch jednotlivce, dovolávat se směrnic jako takových vůči jednotlivci a ukládat mu na jejich základě povinnosti, které podle vnitrostátního práva nemá (srov. např. rozsudky Soudního dvora ze dne 26. 2. 1986, *M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, C-152/84, Recueil, s. 723, nebo ze dne 14. 7. 1994, *Faccini Dori proti Recreb*, C-91/92, Recueil, s. I-3325) Proto až do doby, než dojde ke zrušení té části [§ 5 odst. 2 zákona o dani z přidané hodnoty](#), jež je v rozporu s unijním právem, nemůže správce daně zpětně ani do budoucna doměřovat jednateli společnosti s ručením omezeným daň z přidané hodnoty, a to i přesto, že ve smyslu směrnice 2006/112/ES je jednatel osobou povinnou k dani.

## Příloha č. 7: Usnesení Ústavního soudu Pl. ÚS 19/04

Systém ASPI - stav k 27.3.2019 do částky 37/2019 Sb. a 9/2019 Sb.m.s. - RA1362  
JUD112893CZ - JUD112893CZ - Pl. ÚS 19/04 - poslední stav textu

*Pl. ÚS 19/04*

Česká republika

**USNESENÍ**

Ústavního soudu

Ústavní soud rozhodl dne 21. února 2006 v plénu složeném z předsedy Pavla Rychetského a soudců Františka Duchoně, Vlasty Formánkové, Vojena Güttlera, Pavla Holländera, Ivany Janů, Vladimíra Kůrky, Dagmar Lastovecké, Jiřího Muchy, Jana Musila, Jiřího Nykodýma, Miloslava Výborného a Elišky Wagnerové ve věci návrhu skupiny poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, jejichž jménem jedná poslanec Mgr. O. V., na zrušení článku I. bodu 12 odstavce 4 písm. b) a ustanovení čl. IV. bodu 2 zákona č. [210/1993 Sb.](#) a na zrušení [§ 10a odst. 4 písm. b\)](#) zákona č. [92/1991 Sb.](#), o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů, takto:

**Řízení se zastavuje.**

**Odůvodnění:**

Ústavnímu soudu byl dne 1. dubna 2004 doručen návrh skupiny 43 poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky na zrušení článku I. bodu 12 odstavce 4 písmena b) a ustanovení čl. IV. bodu 2 zákona č. [210/1993 Sb.](#), kterým se mění a doplňuje zákon č. [92/1991 Sb.](#), o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění zákona č. [92/1992 Sb.](#), zákona č. [264/1992 Sb.](#), zákona č. [541/1992 Sb.](#) a zákona č. [544/1992 Sb.](#), zákona České národní rady č. [171/1991 Sb.](#), o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby, a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění zákona České národní rady č. [285/1991 Sb.](#), zákona České národní rady č. [438/1991 Sb.](#), zákona České národní rady č. [569/1991 Sb.](#) a zákona č. [282/1992 Sb.](#), a mění zákon č. [265/1992 Sb.](#), o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem, a na zrušení [§ 10a odst. 4 písm. b\)](#) zákona č. [92/1991 Sb.](#), o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, v tehdy platném znění.

Napadená úprava je podle navrhovatelů v rozporu s [čl. 2 odst. 3](#) Ústavy ČR a s [čl. 11](#) Listiny základních práv a svobod, neboť existence "zlatých akcií" je v rozporu s rovností ochrany vlastnických práv. Navrhovatelé argumentují též právem EU, se kterým je česká úprava v rozporu. Tento návrh je veden pod sp. zn. [Pl. ÚS 19/04](#).

Dne 23. září 2004 byl doručen Ústavnímu soudu návrh Krajského soudu v Hradci Králové (dále jen "krajský soud"), kterým navrhl zrušení [§ 10a odst. 4 písm. b\)](#) zákona č. [92/1991 Sb.](#) Této věci byla přidělena sp. zn. Pl. ÚS 49/04. Krajský soud uvedl, že v průběhu řízení o žalobě obchodní společnosti BANG, s. r. o., proti žalované akciové společnosti Vodovody a kanalizace Hradec Králové, vyvstaly pochybnosti o souladu napadeného ustanovení zákona č. [92/1991 Sb.](#) s obchodním zákoníkem a s ústavním pořádkem. V dané

věci stanovy akciové společnosti Vodovody a kanalizace Hradec Králové umožňovaly podmínit převod akcií společnosti Vodovody a kanalizace Hradec Králové, a. s., souhlasem majitele jedné akcie se zvláštními právy a dávají majiteli této akcie některá další práva. Krajský soud odkázal na Druhou směrnici Evropské Rady ze dne 13. 12. 1976, 77/91/EHS, která v [čl. 42](#) stanoví povinnost rovného zacházení s akcionáři ve stejném postavení. Krajský soud je přesvědčen o nesouladu napadeného ustanovení zákona č. [92/1991 Sb.](#) s citovanou směrnicí Evropské Rady, [čl. 11 odst. 1](#) Listiny základních práv a svobod a [§ 155 odst. 7](#) obchodního zákoníku.

Senátním usnesením ze dne 6. prosince 2004, čj. Pl. ÚS 49/04 - 32, Ústavní soud návrh Krajského soudu odmítl, podle [§ 43 odst. 2 písm. b\)](#) zákona č. [182/1993 Sb.](#), o Ústavním soudu (dále jen "zákon o Ústavním soudu"), pro překážku litispendence, neboť o stejném návrhu skupiny poslanců již Ústavní soud vede řízení pod sp. zn. [Pl. ÚS 19/04](#). Krajský soud se poté stal vedlejším účastníkem řízení, vedeného pod sp. zn. [Pl. ÚS 19/04](#) ([§ 35 odst. 2](#) zákona o Ústavním soudu).

Dne 30. dubna 2005 byl v částce 65 Sbírky zákonů publikován zákon č. [178/2005 Sb.](#), o zrušení Fondu národního majetku České republiky a o působnosti Ministerstva financí při privatizaci majetku České republiky (zákon o zrušení Fondu národního majetku). Podle [§ 3 odst. 1](#) označeného zákona, dnem zrušení Fondu zanikají zvláštní práva spojená s výkonem hlasovacího práva spojeného s akciemi, pro které tato zvláštní práva určily stanovy akciových společností podle článku IV. bodu 2 zákona č. [210/1993 Sb.](#), kterým se mění a doplňuje zákon č. [92/1991 Sb.](#), o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění zákona č. [92/1992 Sb.](#), zákona č. [264/1992 Sb.](#), zákona č. [541/1992 Sb.](#) a zákona č. [544/1992 Sb.](#), zákon č. [171/1991 Sb.](#), o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodu majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění zákona č. [285/1991 Sb.](#), zákona č. [438/1991 Sb.](#), zákona č. [569/1991 Sb.](#) a zákona č. [282/1992 Sb.](#), a mění zákon č. [265/1992 Sb.](#), o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem; ustanovení stanov akciových společností, která určují akcie se zvláštními právy spojenými s výkonem hlasovacího práva, pozbývají platnosti dnem zrušení Fondu. Podle [§ 11](#) zákona č. [178/2005 Sb.](#) zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2006, a to včetně ustanovení [§ 3 odst. 2](#), shora citovaného.

V částce 65/2005 Sbírky zákonů byl rovněž publikován zákon č. [179/2005 Sb.](#), kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zrušení Fondu národního majetku České republiky. Tento zákon v části třetí, čl. III. bod 4. zrušil navrhovateli napadené ustanovení [§ 10a odst. 4 písm. b\)](#) zákona č. [92/1991 Sb.](#), o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů. Zákonem č. [179/2005 Sb.](#), část sedmnáctá, čl. XVII. byl v článku IV. zákona č. [210/1993 Sb.](#) zrušen bod 2. Obě derogacní ustanovení nabyla účinnosti, podle části třicáté čtvrté čl. XXXVI. citovaného zákona, dne 1. ledna 2006.

Podle [§ 67 odst. 1](#) zákona o Ústavním soudu, jestliže zákon nebo jeho jednotlivá ustanovení, jejichž zrušení je navrhováno, pozbudou platnosti před skončením řízení před Ústavním soudem, řízení se zastaví. V tomto případě byla všechna ustanovení, navržená ke zrušení, derogována před tím, než Ústavní soud ve věci rozhodl. Proto Ústavní soud zvolil postup podle [§ 67 odst. 1](#) zákona o Ústavním soudu a řízení o návrhu skupiny Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky zastavil.

Ve vztahu k postavení Krajského soudu v Hradci Králové, jako vedlejšího účastníka v této věci, Ústavní soud, jako obiter dictum, dodává, že v řízení o návrhu nebylo možno pokračovat ani podle doktríny vymezené Ústavním soudem v nálezu [Pl. ÚS 33/2000](#) (publikován pod č. [78/2001 Sb.](#)). Podle právního názoru, vysloveného v uvedeném nálezu, ustanovení [čl. 95 odst. 2](#) Ústavy ČR obsahuje implicitně povinnost Ústavního soudu poskytnout obecnému soudu svým rozhodnutím o ústavnosti či protiústavnosti zákona, jehož má být použito, pomoc, a to bez ohledu na to, zda byl zákon později změněn či zrušen. Pokud by totiž, po derogaci zákona, Ústavní soud odmítl ústavnost napadeného ustanovení posoudit, došlo by paradoxně k zablokování rozhodovací činnosti soudů opomenutím Ústavního soudu samého plnit svou základní povinnost podle [čl. 95 odst. 2](#) Ústavy ČR (shodně usnesení sp. zn. [Pl. ÚS 3/99](#), Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, sv. 21, str. 487).

Aplikace právního závěru nálezu sp. zn. [Pl. ÚS 33/2000](#) musí brát zřetel na členství České republiky v Evropské unii s tím, že počínaje 1. květnem 2004 je každý orgán veřejné moci povinen aplikovat komunitární právo přednostně před českým právem tehdy, pokud je český zákon v rozporu s právem komunitárním (viz věc 6/64 Costa v. ENEL [1964] ECR 585 a konstantní judikatura Evropského soudního dvora). Ústavní soud nepřehlédl, že krajský soud ve svém návrhu argumentoval tím, že dnes již zrušené předpisy jsou v první řadě v rozporu s evropským právem, a teprve v druhé řadě s českým ústavním pořádkem. Z toho ovšem plyne, že pokud snad bude nutné, podle právního názoru krajského soudu, aplikovat v jeho věci dnes již zrušené zákony, musí si otázku souladu těchto předpisů s evropským právem vyřešit sám, bez součinnosti s Ústavním soudem, eventuálně pokud to bude nutné, za podmínek daných evropským právem, i pomocí předběžné otázky k Evropskému soudnímu dvoru (srov. k těmto podmínkám obecně Bobek, M., Komárek, J., Passer, J. M., Gillis, M., Předběžná otázka v komunitárním právu, Linde Praha 2005). Do posuzování těchto otázek ovšem Ústavnímu soudu zásadně nepřísluší zasahovat.

S ohledem na všechny uvedené důvody Ústavní soud řízení zastavil, v souladu s ustanovením [§ 67 odst. 1](#) zákona č. [182/1993 Sb.](#), o Ústavním soudu, ve znění pozdějších zákonů.

Poučení: Proti tomuto usnesení není odvolání přípustné..

V Brně dne 21. února 2006

Pavel Rychetský

předseda Ústavního soudu