

Souběhy funkcí aktuálně: Kde leží hranice mezi smluvní volností, kogentností korporálního práva, právem na svobodnou volbu povolání a ochrannou funkcí pracovního práva?

Diskuse o možnosti souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace a pracovního poměru tohoto člena u téže obchodní korporace jsou v oblasti pracovního i korporálního práva již evergreenem. Odpověď na otázku, zda je souběh výkonu funkce a pracovního poměru přípustný či nikoli, prošla pod vlivem judikatury dynamickým vývojem. Zatím poslední střípek do judikurní mozaiky zasadil nedávný náleží Ústavního soudu („Nález“),¹ který otázku přípustnosti souběhů opět o něco více vyjasnil. A nejen to – vyslovil i celou řadu úvah, které nejsou bez praktického významu a stojí za to jim věnovat pozornost.



Obecně k souběhům a jejich druhům

Než se pustíme do rozboru Nálezu, připomeňme, co je jádrem problematiky souběhů.

Člen statutárního orgánu obchodní korporace (jednatel, člen představenstva atp.) vykonává tuto funkci zpravidla na základě tzv. smlouvy o výkonu funkce.² Jedná se de facto o určitý typ mandátní (příkazní) smlouvy.³ Z toho plyne, že vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací je obchodněprávním vztahem řídicím se zákonem o obchodních korporacích a občanským zákoníkem. Toto pravidlo však neplatí absolutně.

V praxi nezřídka dochází k situaci, kdy vedle smlouvy o výkonu funkce má statutár s obchodní korporací uzavřenu též pracovní smlouvu. Tímto dochází

k tzv. souběhu, přesněji řečeno paralelní existenci obchodněprávního a pracovněprávního vztahu statutára vůči obchodní korporaci. V praxi může nastat buďto „souběh pravý“ nebo „souběh nepravý“. Rozlišení vychází z toho, jakou činnost statutár na základě pracovní smlouvy pro obchodní korporaci vykonává, resp. jaký druh práce je v pracovní smlouvě uveden.

Pokud je druhem práce statutára dle pracovní smlouvy „manažerská činnost“, tj. činnost, která se překrývá s činností, která spadá do tzv. obchodního vedení společnosti, a kterou statutár vykonává též dle smlouvy o výkonu funkce, jedná se o souběh pravý. Od pravého souběhu je třeba odlišit souběh nepravý. Při nepravém souběhu sice rovněž statutár vykonává určitou činnost pro obchodní korporaci na základě pracovní smlouvy, avšak tato činnost se nijak nepřekrývá

s činnostmi spočívající v obchodním vedení společnosti.

Nepravé souběhy jsou v českém právním prostředí již tradičně přípustné a soudy v nich neshledávají potíží. Vysvětleno na příkladu – nečiní problém, aby například člen představenstva akciové společnosti podnikající ve výrobě masokombinátů byl u téže akciové společnosti zaměstnán v pracovním poměru jako řezník. I laikovi je na první pohled zřejmé, že průsečík mezi zručným zpracováním masa a odpovídajícím ekonomickým řízením společnosti půjde najít jen stěží.

S pravými souběhy je to o poznání složitější. Pokud totiž jednu a tutéž (manažerskou) činnost statutár vykonává pro obchodní korporaci z titulu jak smlouvy o výkonu funkce, tak z titulu pracovní smlouvy, lze jen těžko odlišit, ve kterém smluvním režimu se statutár právě po-

hybuje. Toto rozlišení je přitom zcela zásadní (zejména pokud jde o odpovědnost za škodu), jak bude vysvětleno níže. Byť obecné soudy pod vlivem rozhodovací činnosti Ústavního soudu opustily dnes již překonaný postoj, že souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru tohoto člena s obchodní korporací je obecně zakázán,⁴ nelze ignorovat podmínky, které je dle Ústavního soudu pro přípustnost tzv. pravého souběhu nutno dodržet. Právě tyto podmínky alespoň částečně krystalizuje níže rozebraný Nález.

Skutkové okolnosti případu – rozdíl mezi „nemanážerskou“ a „manažerskou“ pracovní smlouvou statutára

Stěžovatel (člen představenstva české akciové společnosti) měl s touto společností uzavřenu vedle smlouvy o výkonu funkce též „manažerskou“ pracovní smlouvu na pozici generálního ředitele. Jednalo se tedy o pravý souběh funkcí.⁵ Došlo však k tomu, že stěžovatel byl akciovou společností odvolán jak z funkce předsedy představenstva (dle smlouvy o výkonu funkce), tak z funkce generálního ředitele (vykonávané na základě pracovní smlouvy). Poté, co byl stěžovatel odvolán z výkonu funkce generálního ředitele (tj. z pozice vedoucího zaměstnance), byl následně se stěžovatelem pro nadbytečnost skončen jeho pracovní poměr u akciové společnosti.

V návaznosti na shora popsané události vznikl spor mezi stěžovatelem a akciovou společností. Ten se primárně netýkal otázky přípustnosti tzv. pravého souběhu, ale vzájemných finančních nároků akciové společnosti a stěžovatele. Akciová společnost se domáhala, aby jí stěžovatel (bývalý generální ředitel) vrátil bezdůvodné obohacení odpovídající částce odměny, která byla dle „manažerské“ pracovní smlouvy stěžovateli vyplacena. Akciová společnost namítala, že na tuto odměnu generálnímu řediteli nevznikl nárok, protože daná „manažerská“ pracovní smlouva byla neplatná. Stěžovatel se po akciové společnosti oproti tomu domáhal náhrady mzdy za období, kdy běžela „výpovědní doba“ z jeho „pracovního poměru“ u akciové společnosti.

Při posuzování nároků obou účastníků obecné soudy uzavřely, že stěžovatel vy-

konával funkci člena statutárního orgánu (předsedy představenstva) akciové společnosti na základě smlouvy o výkonu funkce. Zároveň měl pro výkon pozice generálního ředitele s akciovou společností uzavřenu „manažerskou smlouvu“, která byla podřízena zákoníku práce, avšak s limity, které stanoví korporáční právo a obecné občanské právo. „Manažerskou smlouvu“ (sjednanou v režimu zákoníku práce) soudy posoudily podle jejího obsahu jako smlouvu upravující určité otázky týkající se výkonu funkce člena představenstva, resp. jako zvláštní dodatek ke smlouvě o výkonu funkce. Dovodily, že k účinnosti této smlouvy bylo třeba její schválení valnou hromadou akciové společnosti, ke kterému však nedošlo. Proto nemohl stěžovateli vzniknout nárok na sjednanou odměnu, ale pouze na odměnu obvyklou.⁶ Stejně tak bylo judikováno, že náhrada odměny za dobu trvání výpovědní doby závisela na účinnosti manažerské pracovní smlouvy – jelikož účinná nebyla, žaloba na vyplacení náhrady odměny byla zamítnuta.⁷ I když stěžovatel shora popsané závěry nižších soudů považoval za protiústavní a rozporné mj. se zásadou autonomie vůle, Ústavní soud jeho názoru nepřisvědčil.

Co tedy výše uvedené závěry znamená pro praxi? Je-li se členem statutárního orgánu uzavírána pracovní smlouva v nepravém souběhu, nevyžaduje se k její účinnosti schválení nejvyšším orgánem obchodní korporace. U takové „běžné“ či „nemanážerské“ pracovní smlouvy by byl požadavek na její schválení nejvyšším orgánem obchodní korporace (valnou hromadou) nepřiměřený.

Pokud však je se statutárem uzavřena pracovní „manažerská“ smlouva, jejímž obsahem je výkon práce, která se svou povahou „překrývá“ s výkonem funkce statutára, a která je navíc z vůle smluvních stran podřízena režimu zákoníku práce, je pro účinnost takové smlouvy potřeba, aby byla schválena nejvyšším orgánem obchodní korporace (valnou hromadou). Bez tohoto schválení bude smlouva neúčinná.

Může být vztah statutára k obchodní korporaci založený „manažerskou smlouvou“ vztahem pracovního práva?

Jedním z argumentů, kterými stěžovatel ve shora popsaném případě brojil proti

závěru nižších soudů, byl údajný rozpor těchto závěrů s Ústavou a Listinou základních práv a svobod. Stěžovatel měl za to, že pokud je vzájemnou vůlí stran uzavřít mezi sebou pracovní smlouvu řídící se zákoníkem práce, jejímž obsahem je výkon činností spadajících do obchodního vedení obchodní korporace, je v rozporu se zásadou autonomie vůle, pokud soudy tuto pracovní smlouvu považují za dodatek ke smlouvě o výkonu funkce a podřizují ji režimu korporáčního práva. Vypořádáním tohoto argumentu stěžovatele Ústavní soud implicitně zodpověděl otázkou, zda právní vztah mezi obchodní korporací a statutárním orgánem obchodní korporace založený „manažerskou smlouvou“ může být bez dalšího vztahem pracovního práva.

Ústavní soud dospěl k nespornému závěru, že nikoli. Jakkoli je titulem k výkonu některých činností spadajících do obchodního vedení společnosti pracovní smlouva, manažer (statutár) se jejím uzavřením nemůže zbavit specifik postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace, zejména pokud jde o zákonnou povinnost statutára jednat s péčí řádného hospodáře a z ní vyplývající povinnost loajality a péče. Při porušení tohoto standardu je povinen k náhradě způsobené újmy, aniž by byla limitována její výše. Výkon funkce statutára obchodní korporace tedy není závislou prací a statutárovi nelze garantovat stejnou míru ochrany, kterou zaměstnanci jako slabší straně pracovního práva poskytují zákoník práce. Pokud bychom připustili (s odkazem na smluvní volnost a zásadu autonomie vůle), že statutár může vedle smlouvy o výkonu funkce uzavřít s obchodní korporací další (svojí povahou nezávislou) pracovní smlouvu, v níž by jako druh práce bylo sjednáno obchodní vedení společnosti, připustili bychom de facto obcházení ochranných mechanismů korporáčního práva.

Dle Ústavního soudu je tak zcela legitimní, že nižší soudy změnily charakter smlouvy uzavřené mezi stěžovatelem a akciovou společností z pracovního práva na obchodněprávní. Zásada autonomie vůle a pacta sunt servanda tím porušeny nebyly – naopak, byly respektovány, a to tím, že bylo akceptováno podřízení smlouvy režimu zákoníku práce, avšak s limity plynoucími z kogentních pravidel korporáčního práva. Tento závěr koresponduje i s dří-

vější rozhodovací praxí Nejvyššího soudu, dle které vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jehož předmětem je výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, může být podřízen i zákoníku práce, aniž by se tím ovšem stal vztahem pracovněprávním.⁸ Z toho lze učinit závěr, že pokud jde o „sílu“ korporálního a pracovního práva, považuje Ústavní soud i Nejvyšší soud korporální právo za silnější.

S ohledem na výše uvedené před Ústavním soudem logicky neobstála ani námitka stěžovatele, že podřízení pracovní smlouvy stěžovatele limitům korporálního práva představovalo ze strany nižších soudů porušení práva stěžovatele na svobodnou volbu povolání.⁹ Závěry obecných soudů nelze vnímat tak, že by byl stěžovatel omezen ve výkonu jakéhokoliv povolání, pracovní funkce či činnosti. Pouze stanovily, že tak nečinil (navzdory uzavření „pracovní smlouvy“) v pracovním poměru, ale v režimu smlouvy o výkonu funkce člena statutárního orgánu. Při opačném výkladu by dle Ústavního soudu měl stěžovatel možnost svévolně rozhodnout o právní povaze své pracovní činnosti bez ohledu na zákonem nastavený rámec fungování obchodních korporací a vymezení pozice členů volených orgánů.

Dlužno dodat, že shora popsané závěry Ústavního soudu se nijak nevymykají přístupům, které vůči „rozměňování“ materiální podstaty řídící působnosti členů volených orgánů obchodních korporací zaujímají soudy i zákonodárci v sousedních státech. Německé soudy např. opakovaně judikovaly, že ačkoli lze pro smlouvu o výkonu funkce mezi obchodní korporací a členem jejího statutárního orgánu využít analogicky norem pracovního práva, členové statutárního orgánu nejsou zaměstnanci a „manažerská“ smlouva uzavřená mezi statutárem a obchodní korporací nezakládá pracovní poměr. Oproti tomu v Rakousku má smlouva uzavřená mezi statutárem a obchodní korporací charakter zvláštního smluvního typu. Analogicky lze využít právní úpravu pracovní smlouvy, avšak i zde bez ochranných prvků plynoucích z pracovního práva.

Závěry a doporučení

Závěry Ústavního soudu jsou logické. Odpovědnost zaměstnance v pracovním poměru (není rozhodné, zda zaměstnan-

ce řadového či zaměstnance vedoucího) je limitována příslušnými ustanoveními zákoníku práce. V případě nedbalostního jednání zaměstnanec odpovídá za škodu pouze do výše 4,5násobku svého průměrného měsíčního výdělku. Oproti tomu zákon o obchodních korporacích, resp. občanský zákoník, stanoví statutáři povinnost jednat s péčí řádného hospodáře. Při porušení této povinnosti není výše odpovědnosti za škodu statutára limitována.

Jak již bylo zmíněno, aktuální judikatura souběhy funkcí nezakazuje, stejně jako nezakazuje podřídit režim výkonu funkce statutára zákoníku práce. Avšak pouze tam, kde se tento režim nestřetává s kogentní úpravou zákona o obchodních korporacích. Je logické, že soukromoprávní zásada autonomie vůle a pacta sunt servanda nemůže být bezbřehá. Takovéto „fištrónství“, kdy se statutár snaží obejít v zásadě neomezenou odpovědnost z titulu své funkce tím, že se ji pokouší rozmělnit ochrannou funkcí pracovního práva, nemůže v zákoně nalézt oporu. Je sice pravdou, že stejně jako pracovní pozici dle pracovní smlouvy přijímá statutár i svou funkci dobrovolně – v dikci obchodního práva však ne jako slabší strana hodná ochrany, ale jako profesionál nesoucí plnou odpovědnost za svá rozhodnutí. Demonstrováno na příkladu z úvodu – je zcela legitimní, aby byl statutár akciové společnosti podnikající ve zpracování masa chráněn zákoníkem práce v případě, že bude pro akciovou společnost na základě pracovní smlouvy pracovat jako řezník a způsobí této společnosti při zpracování masa škodu. Na druhou stranu nelze vnímat jako spravedlivé, aby mu stejná ochrana byla garantována i tehdy, pokud by např. z titulu výkonu funkce předsedy představenstva přivedl společnost do úpadku.

Nezbývá než si položit otázku, zda má pro obchodní korporaci vůbec smysl, aby se na „tenký led“ tzv. „pravých souběhů“ vydala. Odpověď je nasnadě. Z praktického hlediska lze doporučit se pravým souběhům spíše vyhnout. I když jsou po přijetí Nálezu podmínky jejich přípustnosti v zásadě jasné, mohou být pravé souběhy pro obchodní korporaci spíše komplikací než výhodou. V praxi totiž může být velmi obtížné určit, zda činnosti statutára vykonávané dle pracovní smlouvy spadají do obchodního vedení dané

korporace, tj. zda se na danou smlouvu vztáhnou podmínky pro její účinnost vymezené Nálezem (především povinnost schválit takovou smlouvu nejvyšším orgánem). Kromě toho soudy nahlíží na pravé souběhy poměrně přísnou optikou a nelze vyloučit, že by paralelní existenci manažerské smlouvy a smlouvy o výkonu funkce posoudily jako nedovolené obcházení limitů korporálního práva. Nebude-li mít obchodní korporace pro uzavření „manažerské“ pracovní smlouvy se statutárem vedle smlouvy o výkonu funkce objektivní a pádné důvody, lze doporučit, aby práva a povinnosti statutára plynoucí z výkonu jeho funkce byly upraveny výlučně smlouvou o výkonu funkce. ☹

JUDr. Jáchym Stolička, advokát

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

AegisLaw

Poznámky:

- ¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 410/23 ze dne 17. 1. 2024.
- ² Blíže ke smlouvě o výkonu funkce viz § 59 zákona o obchodních korporacích.
- ³ Dle § 2430 občanského zákoníku se příkazní smlouvou příkazník zavazuje obstarat záležitost příkazce.
- ⁴ Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016.
- ⁵ Pracovní manažerská smlouva byla podřízena režimu zákoníku práce.
- ⁶ S ohledem na skutkové okolnosti dospěly soudy k závěru, že stěžovatel ani tento nárok nemá, neboť porušil povinnost jednat s péčí řádného hospodáře, mj. tím, že si nechal vyplatit pohyblivou část odměny, aniž byla splněna kritéria pro její výplatu.
- ⁷ Rozsudek č. j. 16 Co 32/2020- 974 ze dne 23. 2. 2022.
- ⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 ze dne 11. 4. 2018.
- ⁹ Čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.