

VYBRANÉ OTÁZKY PRÁVNÍHO POSTAVENÍ VRCHOLOVÉHO MANAGEMENTU KAPITÁLOVÝCH SPOLEČNOSTÍ Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA

JAN PICHRT

1. ÚVODEM

Následující krátká úvaha by měla vést k zamyšlení nad některými otázkami právního postavení vrcholového managementu kapitálových společností a případně přispět názorem k diskusím na téma problematiky souběhu výkonu vedoucí funkce vykonávané u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu s výkonem funkce (člena) statutárního orgánu u téhož zaměstnavatele – kapitálové společnosti (dále též jen „souběh“).

Tato úvaha je míněna spíše jako zamyšlení a případný podnět pro vyjádření polemických stanovisek než jako prezentace „konečných“ názorů. Jejím těžištěm je právní úprava postavení vrcholového managementu kapitálových společností s ohledem na novou úpravu pracovněprávních vztahů i některé další pohledy na problematiku souběhu.

Zejména v případě souběhu se samozřejmě nabízí otázka – proč přinášet další příspěvek k tématu, o kterém již bylo mnohé napsáno?¹ Jedním z důvodů pro toto zamyšlení je fakt, že v otázce souběhu, je (dle názoru autora) v poslední době stále patrnější „schizofrenie“ mezi právní teorií a právní praxí, či – jinak řečeno – bez ohledu na část vcelku jednoznačně vyznívající judikatury a bez ohledu na vyznění většiny teoretických příspěvků na toto téma, kráčí praxe dál „neochvějně“ svou vlastní cestou. Tento stav by zajisté mohl být i polem pro úvahy z oblasti na pomezí teorie práva a sociologie, např. na téma – požadavků a potřeb praxe ústících ve stav, pro který bychom mohli použít (s trochou nadsázky) poněkud zprofanovaného pojmu „společenské objednávky“, resp. tento již delší dobu trvající stav zřejmě indikuje, že je buď třeba se vážně zamyslet nad potřebou právní úpravy těchto vztahů způsobem, který by více reflektoval potřeby praxe, nebo alespoň dosáhnout stavu, kdy praxe bude přistupovat k řešení těchto problémů s vědomím, že „nižší“ soudy budou při posuzování jednotlivých případů čerpat inspiraci v podstatě odůvodnění rozsudků „vyšších“ soudů, nikoliv v jednoduché aplikaci „právních vět“.

¹ Autor si je vědom četnosti nejrůznějších příspěvků vztahujících se k danému tématu, které byly v minulosti publikovány a předesílá, že odkazy na konkrétní literaturu volil často spíše jako odkazy na typové ukázky určité skupiny názorů, aniž by chtěl konkrétní prameny vyzvedávat či – a to zejména – jiné příspěvky pomíjet. Pozn.: Článek vychází z právního stavu z 1. 9. 2007.

Problematika souběhu se stala v minulých letech předmětem rozhodování Nejvyššího soudu ČR, jehož výsledkem je judikatura, která poskytuje cenné směřování při některých úvahách (bez ohledu na to, že se lze setkat též s pokusy „univerzálně“ aplikovat „poučení“ z této judikatury, někdy až „otrocky“, bez přihlídnutí ke specifickým každého případu). Na druhé straně se jedná o problematiku, ke které jsou stále zaujímana i značně rozdílná stanoviska přesto, že je dlouhé roky předmětem zájmu mnoha právníků. Toto zamyšlení může též vést i ke srovnání některých starších názorů právní teorie na dané téma (z období, kdy problematika souběhu začala být citlivě vnímána právní teorií i praxí)² s následným vývojem právní úpravy, resp. k úvaze zda např. rekodifikace pracovního práva provedená zák. č. 262/2006 Sb. (zákoník práce) přináší nové podněty k zamyšlení v oblasti souběhu.

2. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY VEDOUÍCÍCH ZAMĚSTNANCŮ V (NOVÉM) ZÁKONÍKU PRÁCE

(několik poznámek k problematice zákonného vymezení účastníků pracovněprávních vztahů, jejich úkonů, vzniku pracovního poměru a zániku pracovněprávního vztahu ve světle nové úpravy pracovněprávních vztahů)

Rok 2007 mohl být pro české pracovní právo rokem „historickým“ v tom nejlepší smyslu, neboť mohl být rokem, kdy po desetiletích „vlády“ kogentní právní úpravy pracovněprávních vztahů, nesmazatelně poznamenané – přes všechny novelizace provedené po roce 1990 – dobou, kdy byl položen její základ, měl do českého pracovního práva zavanout svěží vítr liberalizace právní úpravy pracovněprávních vztahů, přinášející do těchto vztahů, i s ohledem na mezinárodní trendy, potřebnou flexibilitu.³ Od nové právní úpravy pracovněprávních vztahů většina odborníků i část „uživatelské“ veřejnosti očekávala více, než jen proklamativní liberalizaci, jejíž naplnění je v praxi „okleštěno“ množstvím kogentních ustanovení, které novou úpravu ve svém celku příliš liberální nečiní.⁴

² Ze starších prací k tomuto tématu srov. např. *Dědič, J., Součková, M.*: Právní postavení ředitele akciové společnosti, Právní rádce, č. 3, 1996, s. 23 nebo *Oršula, J., Pichrt, J.*: Odpovědnost za porušení povinnosti při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu, Právní rádce č. 10, r. 1996, s. 45.

³ K problematice k tzv. „flexibilizace“ pracovního práva srov. *Compa L.*, Trade Liberalization and Labour Law, General Reports, The XVIII. World Congress of Labour Law & Social Security Law, Paris, 2006. Generální zpravodaj Lance Compa ve vystoupení k prvnímu tématu (kongresu) „Liberalizace obchodu a pracovního právo“ mj. uvedl, že (dle jednotlivých 23 národních zpravodajů zpracovaných k tomuto tématu): „Mezinárodní investoři trvají na tom, že flexibilizace pracovního práva je potřebná pro přátelské podnikové klima. Manažeři mezinárodních společností trvají na tom, že pro ně je flexibilizace pracovního práva nutná, aby byli globálně konkurenceschopní. Podle našich národních zpravodajů mnoho vlád na tyto požadavky odpovědělo návrhy reforem, které by do pracovního práva a práva sociálního zabezpečení přinesly více flexibility.“ Na jiném místě zprávy pak uvádí: „... flexibilizace pracovního práva není jediným požadavkem neoliberalní agendy. Další požadavky zahrnují privatizaci státních a kvazistátních podniků, snížení zaměstnanosti ve veřejném sektoru, snížení národních rozpočtů, opuštění národních strategií ekonomického rozvoje ve prospěch integračních schémat a obecně vytvoření „investorsky přívětivého“ ekonomického klima.“

⁴ Srov. např. *Bělina, M., Pichrt, J.*, Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy, č. 11/2005, C. H. Beck, Praha., str. 381–389.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn (dále též jen ZP) zaostal za očekáváním i v tom, že ve většině svých ustanovení je pouze, více či méně zdařilou, parafrází obdobné předcházející právní úpravy. Je škoda, že v rámci rekodifikace nedošlo k pokusu odstranit některé, roky diskutované, problematické okruhy či odvážněji reagovat na některé vývojové tendence – kdy, vedle již výše zmiňovaného požadavku na větší flexibilitu pracovního práva, lze za takové označit i procesy určitého „sblížení“, resp. nárůstu „styčných ploch“ pracovního práva a práva obchodního (přes existující výrazně odlišující znaky),⁵ a to s ohledem na vývoj, kterým prochází tradiční pojetí „závislé“ práce v posledních letech, zejména s ohledem na vývoj nových technologií, pracovních postupů, „odpoutávání“ od dosavadního pojetí „místa výkonu práce“ v některých oborech (např. IT), růstu požadavku na relativně samostatné rozhodování při výkonu „závislé“ práce apod.

Je mnoho oblastí, ve kterých dochází k „přibližování“ obchodního a pracovního práva, které by si zasloužily hlubší pozornost (např. úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, úprava agenturního zaměstnávání aj.), přičemž o některých nelze říci, že by byly ve stávající době řešeny právní úpravou beze zbytku uspokojivě,⁶ resp. jsou stále námětem diskusí.

Před samotným zamyšlením na dané téma je vhodné zdůraznit, že je zaměřeno pouze na případ „užšího“ souběhu výkonu funkce (člena) statutárního orgánu kapitálové společnosti s pracovněprávním vztahem k totožné kapitálové společnosti, přičemž stranou jsou ponechány úvahy týkající se souběhu „širšího“, kdy např. zaměstnanec zaměstnavatele vykonává též funkci statutárního orgánu právnických osob a byl do tohoto orgánu „vyslán“ zaměstnavatelem apod.⁷

V souvislosti se zkoumanou oblastí je na místě stručně zmínit alespoň některé změny, které přinesl (počínaje 1. 1. 2007) zákoník práce do úpravy právního postavení zaměstnavatele, zaměstnance, vedoucího zaměstnance, pracovněprávního vztahu, vzniku pracovního poměru jmenováním, odstoupením od pracovní smlouvy, v porovnání s právní úpravou pracovněprávních vztahů v podobě, v jaké platila do

⁵ Touto problematikou se podrobně zabýval v roce 2000 na XVI. světovém kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení generální zpravodaj Clyde W. Summers ve vystoupení k tématu „Podobnosti a rozdíly mezi pracovními smlouvami a smlouvami dle občanského a obchodního práva“, když na základě národních zpráv, nacházel mnoho sblížujících znaků, na druhé straně však konstatoval:

„... smlouvy dle občanského a obchodního práva nejsou předmětem tak rozsáhlého omezení smluvní svobody. ... Ani ty smlouvy, které jsme identifikovali jako smlouvy mající některé podobnosti s pracovními smlouvami, nejsou ve svobodě srovnatelné omezeny.“ A ve zprávě dále uvádí „... největší rozdíl mezi pracovními smlouvami a smlouvami dle občanského či obchodního práva je v rozsahu smluvní svobody. Smluvní právo jako takové, přinejmenším v tržních ekonomikách, vychází z principiální premisy smluvní svobody; strany by měli mít svobodu sjednat si jakékoliv podmínky, které shledávají vzájemně akceptovatelné. ... Smluvní svoboda samozřejmě není absolutní svoboda; může být omezena obecnými principy veřejného pořádku, dobré víry, nespravedlnosti a různými zákonnými omezeními. Uvedené platí u všech smluv, ale u pracovních smluv je omezení smluvní svobody docela jiné.“ K tomu srov. Summers, C.W., Similarities and differences between labour contracts and civil and commercial contracts, General Reports, The XVI. World Congress of Labour Law & Social Security, Jerusalem, 2000.

⁶ Není však také možné říci, že ne vždy zcela uspokojivý stav by byl vždy zapříčiněn pouze nedostatečnou reflexí „národní“ právní úpravy na potřeby praxe, či nedůsledným přístupem při práci s mezinárodními prameny práva při jejich transpozici do české právní úpravy. Je třeba konstatovat, že i z rozhodovací praxe ESD je patrný „evropský“ vývoj názorů na některé okruhy problémů, který je třeba sledovat a do tuzemské právní úpravy promítnout, mezi takové „styčné“ oblasti s výrazným „vývojem“ patří např. úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

⁷ I k tomuto „širšímu“ souběhu srov. z novějších prací např. Bejček, J.: O střetu zájmů podnikatelů a jejich manažerů, Právní rozhledy č. 13, r. 2004, s. 492.

31. 12. 2006 na základě zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších změn (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků bude pracovně dále označován také jen „sZP“), a to i z toho důvodu, že veškerá – nyní ke zkoumanému tématu dostupná judikatura – vychází, pokud jde o pracovní právo, z právního stavu platného v době účinnosti sZP.

Pokud jde o problematiku **vymezení pracovněprávních vztahů**, tak jak je upravena v ZP, pak by jeho důkladný rozbor asi přesáhl zamýšlený rozsah této úvahy. Je ale možné ve stručnosti konstatovat, že vymezení pracovněprávních vztahů (do značné míry klíčové ustanovení ZP, které vytyčuje okruh vztahů, na které se má příslušná norma aplikovat – její působnost) je sice odlišné od jejich úpravy v sZP, ale má společný rys, kterým je neúplné – zužující – vymezení, když (pod nadpisem „Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů“) uvádí ustanovení § 1 ZP cit.:

„*Tento zákon*

- a) *upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,*
- b) *upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,*
- c) *zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství,*
- d) *upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a).“*

Bohužel je na místě konstatovat, že již ustanovení prvního paragrafu zákoníku práce může vyvolat u uživatelů – adresátů normy – určité pochyby, neboť za pracovněprávní vztahy označuje *právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce⁸ mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce*, přičemž se zákonodárce blíže nezabýval vymezením toho, co považuje za „právní vztahy kolektivní povahy“, bližším vymezením jejich subjektů, resp. bližším vymezením jejich podmnožiny „právních vztahů kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce“, které jediné považuje z množiny „právních vztahů kolektivní povahy“ za „vztahy pracovněprávní“ (a contrario je možné dovodit, že ty ostatní – blíže nedefinované – „právní vztahy kolektivní povahy nesouvisející s výkonem závislé práce“ pak ZP „upravuje“ aniž by je považoval za „vztahy pracovněprávní“).⁹ Urči-

⁸ Ustanovení § 2 odst. 4 a 5 ZP:

„(4) Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti stejné zaměstnanec, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnanec pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

(5) Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnanec k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnanec agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“

⁹ K tomu je vhodné poznamenat, že dle ustanovení § 15 ZP pod nadpisem Odborové organizace, je jako součást Hlavy III (Základní zásady pracovněprávních vztahů) uvedeno v odstavci 1): „Odborové organizace jsou oprávněny **vystupovat v pracovněprávních vztazích**, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.“

té rozpaky však vzbuzuje, že některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli pak ZP sice dle ustanovení § 1 písm. d) „upravuje“, ale za pracovněprávní je neoznačuje vůbec. Přes výše uvedené nejasnosti v zákonném vymezení pracovněprávních vztahů bude vhodné, tak jako dosud, považovat i tyto naposled (v písm. d) § 1 ZP) uvedené právní vztahy za vztahy pracovněprávní, neboť za pracovněprávní vztahy je možné považovat právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.¹⁰

Pokud jde o vymezení pojmu „zaměstnavatel“ pak za něho považují obě pracovně právní úpravy („stará“ /sZP/ i „nová“ /ZP/) shodně právnickou nebo fyzickou osobu, která zaměstnává fyzickou osobou v pracovněprávních vztazích.¹¹ Obě taktéž shodně konstatují, že zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.¹²

Jak je tomu v novém zákoníku práce s vymezením právního postavení zaměstnavatelů, kterých se týká tato úvaha, tj. právnických osob – kapitálových společností?

S trochou zjednodušení lze říci, že z možných dvou cest, ze kterých mohl zákonodárce volit při nové koncepci vztahu občanského zákoníku (dále též jen OZ) k zákoníku práce, se rozhodl ve prospěch vztahu delegované působnosti některých ustanovení občanského zákoníku (na úkor druhé možnosti – vztahu založeném na principu subsidiarity). Aniž by bylo záměrem autora v tomto příspěvku vyjadřovat jeho názor na (ne)vhodnost zvolené metody založené na principu delegace,¹³ je na místě, v souvislosti s tématem tohoto příspěvku, zmínit, že právní postavení zaměstnavatelů – právnických osob – je v § 8 ZP řešeno delegací¹⁴ převážně části ustanovení oddílu druhého (Právnické osoby) Hlavy druhé (Účastníci občanskoprávních vztahů) části první (Obecná ustanovení) OZ, takto: „Právní postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami, se řídí § 18, 19, 19a, 19b, 19c, 20, 20a, 20f, 20g, 20h, 20i a 20j občanského zákoníku.“ (§ 8 ZP). V této souvislosti je však třeba položit si otázku do jaké míry se skutečně „řídí“ právní postavení zaměstnavatelů – obchodních společností (z pohledu ekonomického významu a četnosti navázaných pracovněprávních vztahů u nás nejdůležitějších zaměstnavatelů) – právě těmito dele-

¹⁰ K vymezení pojmu pracovněprávních vztahů srov. např. Pichrt, J., *Pracovněprávní vztahy*, in Bělina M. a kol., *Pracovní právo*, 3. dopl. a přeprac. ed., Praha, C. H. Beck, 2007, s. 55–84.

¹¹ Srov. ustanovení § 8 odst. 1 sZP a § 7 odst. 1 ZP.

¹² V nové úpravě se však již neobjevuje ustanovení, které totéž oprávnění (vystupovat v pracovněprávních vztazích svým jménem) připisovalo (za určitých okolností) organizačním jednotkám zaměstnavatelů – srov. § 8 odst. 2 sZP: „Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Totéž platí o organizačních jednotkách zaměstnavatelů, stanoví-li to zvláštní předpisy, popřípadě stanoví sdružení občanů podle zvláštního zákona; 29) je-li však účastníkem pracovněprávního vztahu zaměstnavatel, nemůže jím být současně jeho organizační jednotka a naopak.“ (odkaz 29) byl odkazem na zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Pouze pro případ kdy vystupuje jako zaměstnavatel stát (§ 9 ZP) obsahuje ZP ustanovení § 11 odst. 3, které stanoví: „Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí v případech uvedených v § 9 vedoucí organizační složky státu; další zaměstnanci tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.“

¹³ Autor příspěvku považuje metodu založenou na principu delegace (nakonec prosazenou do zákoníku práce) za nevhodnou, přičemž v podrobnostech odkazuje na argumenty, které v neprospěch této metody byly publikovány již v roce 2005, srov. Bělina, M., Pichrt, J., Nad návrhem nového zákoníku práce, *Právní rozhledy*, č. 11/2005, C. H. Beck, Praha, str. 381–389.

¹⁴ Pro ta ustanovení občanského zákoníku, jejichž působnost pro pracovněprávní vztahy byla založena, při užití principu delegace, příslušnými ustanoveními zákoníku práce, používá autor příspěvku pro zjednodušení (ne zcela přesné) označení „delegovaná ustanovení“ apod.

govanými ustanoveními OZ – a odpovědí je, že o právním postavení obchodních společností delegovaná ustanovení občanského zákoníku v podstatě mnoho neřikají, resp., že jejich právní postavení se řídí zejména příslušnými ustanoveními obchodního zákoníku (dále též je ObchZ), která musíme mít na zřeteli při dalších úvahách.

Právní úkony právnické osoby, která je zaměstnavatelem, v pracovněprávních vztazích, již nyní nejsou upraveny v zákoníku práce, ale řídí se (dle § 11 odst. 1 ZP) delegovaným ustanovením § 20 občanského zákoníku,¹⁵ který však nenapoví opět nic bližšího o způsobu jednání jednotlivých typů obchodních společností.

Dle ustanovení § 11 odst. 4 ZP jsou vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele ti zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu. **Vymezení vedoucího zaměstnance** v ZP se zdá být nepoměrně zdařilejší než tomu bylo v sZP, vázanost na existenci pracovněprávního vztahu („ti zaměstnanci...“ – zřejmě je možné i zde dosadit po účely zpřesnění slovo „... zaměstnavatele“) však zřejmě vylučuje, aby za vedoucího zaměstnance zaměstnavatele ve smyslu ZP resp. za osobu s právy a povinnostmi vedoucího zaměstnavatele (včetně zvláštních práv a povinností vedoucího zaměstnance) mohla být, bez dalšího, považována fyzická osoba, která by takové „místo zastávala“ na základě jiného než pracovněprávního vztahu (např. na základě smlouvy obchodněprávní – např. konzultant, poradce, krizový manager apod.).¹⁶ Jakkoliv to zřejmě neodpovídá požadavkům a realizaci pracovněprávních vztahů v praxi, může tato definice vedoucího zaměstnance zřejmě též vyvolávat problémy při obsazování pracovních míst vedoucími zaměstnanci agentury práce zapůjčenými k uživateli k výkonu práce vedoucího zaměstnance.

Pracovní poměr vedoucích zaměstnanců na vrcholných vedoucích úrovních v minulosti (dle kogentní úpravy obsažené v sZP) vznikal, za podmínek uvedených v ustanovení § 27 odst. 5 sZP, jmenováním.¹⁷ Nový zákoník práce se zachoval

¹⁵ § 20 OZ: „(1) Právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány).

(2) Za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Překročí-li tyto osoby své oprávnění, vznikají práva a povinnosti právnické osobě jen pokud se právní úkon týká předmětu činnosti právnické osoby a jen tehdy, jde-li o překročení, o kterém druhý účastník nemohl vědět.“

¹⁶ Samozřejmě se v souvislosti s takovou zmínkou „nabízejí“ úvahy či námitky na téma „závislá práce“ a „švarcsystém“, avšak tato úvaha se jimi záměrně nezabývá, neboť nejsou v centru pozornosti tohoto příspěvku, zajisté by přesáhly jeho zamýšlený rozsah a jsou publikačně hojně a opakovaně zpracovávány.

¹⁷ Ustanovení § 27 odst. 5 sZP uvádělo:

„Vedoucími funkcemi, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel, jsou funkce vedoucích zaměstnanců

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,

2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec,

c) na ústředních orgánech.

Jmenování a odvolání může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Je-li zaměstnavatelem stát, jmenování a odvolání může provádět výlučně vedoucí organizační složky státu. Jmenováním a odvoláním nelze pověřit jinou osobu.“

k institutu jmenování ve vztahu k „soukromému“ sektoru a tedy i ve vztahu k obchodním kapitálovým společnostem, poněkud „macešsky“, když možnost vzniku pracovního poměru vedoucích zaměstnanců jmenováním ponechal pouze státnímu sektoru.¹⁸ Jmenování lze označit (s určitou nadsázkou) za jednu stranu mince, jejíž druhou stranou je odvolání. Nemožnost jmenovat zaměstnance do vedoucí „pracovněprávní funkce“ v „soukromém sektoru“ a s ní související nemožnost jej z této funkce odvolat – vyjma případu, kdy možnost odvolání z funkce (a recipročně též možnost vzdání se funkce) zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali při (či méně často a méně pravděpodobně až „po“) vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou,¹⁹ vede ve svém důsledku, oproti právnímu stavu před 1. 1. 2007, ke zvýšení stability pracovního poměru příslušných vedoucích zaměstnanců. Lze tedy konstatovat, že princip zvýšené ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu je nyní plně promítnut i v těchto případech „top managementu“ zaměstnavatelů v podnikatelském sektoru.²⁰ Stát si však, poněkud „sobecky“, ponechal možnost jmenovat a odvolat zaměstnance do/z funkcí v případě zaměstnanců některých, v zákoně taxativně vymezených zaměstnavatelů (§ 33 odst.3 ZP), u nichž má zájem zachovat si nekomplikovanou možnost pružně ovlivňovat jejich vrcholné personální obsazení. Založení ničím neodůvodněné nerovnosti mezi zaměstnavateli v sektoru „státním“ a „soukromém“ je zde zřejmé.²¹

¹⁸ Dle ustanovení § 33 odst. 3 ZP se pracovní poměr jmenováním zakládá pouze u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a u ředitelů školské právnické osoby, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu.

¹⁹ § 73 odst. 2) a 3) ZP:

(2) „*Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než uvedená v § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.*“

(3) *Vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa*

a) *v přímé řídicí působnosti*

1. *statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,*

2. *zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,*

b) *v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného*

1. *statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,*

2. *zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.*“

²⁰ Mimo jiné lze zřejmě konstatovat, že takováto změna asi není zcela v souladu ani se světovými trendy ve vývoji pracovněprávní úpravy – srov. op. cit. sub 3).

²¹ Návrh na zrušení ustanovení § 33 odst. 3 ZP byl ostatně podán (spolu s návrhem na zrušení mnoha dalších ustanovení ZP) skupinou poslanců Parlamentu České republiky u Ústavního soudu České republiky. Soukromé vlastnictví by nemělo být oproti vlastnictví státnímu takovýmto způsobem znevýhodňováno. Je otázkou na základě jaké úvahy došel zákonodárce k názoru, že je tato diferenciacie správná a ústavněprávně konformní. Na velmi zjednodušujícím příkladu lze konstatovat, že zákonodárce tedy považuje za únosné vnucovat zaměstnavateli, aby jeho „soukromý“ podnik (nadále) řídil vedoucí zaměstnanec, který již nemá důvěru zaměstnavatele (např. jako generální ředitel, o jehož loajalitě vznikly oprávněné pochyby) i proti vůli zaměstnavatele, pokud tento zaměstnavatel „nenajde proti“ takovému zaměstnanci některý z taxativně vymezených zákonných důvodů pro jednostranné rozvázání pracovního poměru, to vše na rozdíl od sektoru „státního“, kterému stát ponechal možnost jmenovat a (bez uvedení důvodu) odvolávat (ze zákona) vedoucí zaměstnance, tedy možnost pružně řešit zaměstnanecské složení „top managementu“ ve státním sektoru.

Na druhé straně došlo delegací ustanovení § 48 občanského zákoníku²² k rozšíření možnosti zaměstnavatele či zaměstnance odstoupit za určitých – zejména účastníky sjednaných – okolností od pracovní smlouvy.

Možnost **odstoupení** byla upravena i v sZP, ale možnost odstoupit od pracovní smlouvy je nyní, v takto široké a volně pojaté podobě, jak ukazují některé ohlasy, pro mnohé teoretiky (zastávce spíše deklarované než faktické liberálnosti pracovněprávní úpravy) těžko akceptovatelná. Pokud jde o možnost odstoupit od pracovní smlouvy po té, co již na jejím základě byla konána práce,²³ lze přisvědčit některým obavám zejména z pohledu komplikací (zákonem neřešených) souvisejících s dopadem do oblasti sociálního zabezpečení²⁴ apod., na druhé straně však pouhým poukazem na související komplikace (event. poukazem na ustanovení § 48 ZP a jeho charakter),²⁵ možnost odstoupení od pracovní smlouvy, kterou zákonodárce do nového zákoníku práce delegací příslušného ustanovení občanského zákoníku pojal, nelze popírat. Praxe, při které by docházelo např. v pracovních smlouvách k plošnému sjednávání možnosti odstoupení od pracovní smlouvy u zaměstnavatele tak, aby v podstatě docházelo k obcházení úpravy způsobu skončení pracovního poměru, ve snaze výrazně plošně zhoršit postavení zaměstnanců u zaměstnavatele, by jistě byla diskutabilní. Na druhé straně je na místě položit si otázku, zda právě vedoucí zaměstnanci (zejména s ohledem na restriktivní úpravu vzniku pracovního poměru jmenováním – viz výše) nejsou těmi, u kterých by možnost odstoupení od pracovní smlouvy byla, za určitých podmínek, zcela na místě. Bude tedy asi potřebné vždy zkoumat „relevanci důvodů“ pro odstoupení.

3. JE SOUBĚH FUNKCÍ PRÁVNÍ ÚPRAVOU VYLOUČEN?

Základ následující úvahy lze vymezit otázkou: Je vůbec slučitelný souběh výkonu vedoucí funkce u zaměstnavatele (kapitálové společnosti) v pracovněprávním vztahu s výkonem funkce (člena) statutárního orgánu u totožného subjektu (zaměstnavatele – kapitálové společnosti)? V praxi lze však také slyšet jednodušší dotaz – jak je možné, že se ještě stále v praxi setkáváme s případy, kdy „generální ředitelé“ určitých společností (či jinak označení „představitelé vrcholového vedení“) jsou současně před-

²² Úprava právních úkonů je v ustanovení § 18 ZP řešena odkazem na příslušnou skupinu ustanovení občanského zákoníku, mezi jinými i na ustanovení § 48 OZ:

„(1) Od smlouvy může účastník odstoupit, jen jestliže je to v tomto zákoně stanoveno nebo účastníky dohodnuto.

(2) Odstoupením od smlouvy se smlouva od počátku ruší, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak.“

²³ Tuto možnost sZP – na rozdíl od stávající úpravy – omezoval, když v ustanovení § 245 odst. 4 uváděl: „(4) Od pracovní smlouvy lze odstoupit (§ 33 odst. 2), jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.“

²⁴ Pokud jde o shora naznačené – právem „neřešené“ – dopady do oblasti sociálního zabezpečení, pak vzniklá situace nebude asi zásadně odlišná od (byť sporadicky, avšak dlouhodobě se vyskytujících) faktických pracovních poměrů.

²⁵ Ustanovení § 48 odst. 1 ZP zní:

„(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

a) dohodou,

b) výpovědí,

c) okamžitým zrušením,

d) zrušením ve zkušební době.“ Toto ustanovení je však téměř shodné s ustanovením § 42 sZP, který však navíc obsahoval ustanovení § 245 odst. 4 (viz poznámka sub 22).

sedy či členy statutárních orgánů těchto společností, je-li současně známo, že Nejvyšší soud ČR (dále též jen NS ČR) již opakovaně rozhodl ve smyslu „nekompatibility“ těchto funkcí a tato judikatura je považována za ustálenou?²⁶ Jaký je vztah paralelně existujících právních vztahů (obchodněprávního a pracovněprávního)? Jsou oba platné?

Obecně je třeba předem konstatovat, že stávající právní předpisy *expressis verbis* nevylučují souběh pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele se souběhem vztahu statutárního orgánu (jeho člena) u téhož zaměstnavatele, stejně jako s funkcí prokuristy apod. Naopak lze nalézt specifické případy kdy je souběh pozic vedoucích zaměstnanců (ředitelů) a (členů) statutárních orgánů právními předpisy přímo předpokládán.²⁷

Pokud jde o pracovněprávní předpisy, pak zákoník práce v této souvislosti nestanoví ničeho.

Pokud jde o jiné než pracovněprávní předpisy, pak naopak z ustanovení § 196 odst. 3 ObchZ cit.: „*V případě, že člen představenstva vykonává pro společnost práci, na základě pracovní smlouvy či jiné smlouvy tuto nahrazující, nepovažuje se takový vztah za obchodní*“, lze dovést, že možnost takového souběhu v případě člena představenstva akciové společnosti naopak obchodní zákoník i výslovně předpokládá, i když jinak je k výše uvedenému ustanovení, které bylo do obchodního zákoníku vloženo s účinností od 1. 5. 2002, třeba poznamenat, že je problematické a o jeho význam a výklad se vedou v rámci odborné veřejnosti diskuse.

Lze tedy konstatovat, že výslovné ustanovení právních předpisů, které by vylučovalo, aby fyzická osoba vykonávala pro tutéž kapitálovou společnost funkci (člena) statutárního orgánu a současně byla k téže společnosti v pracovněprávním vztahu, není.

Prostřednictvím judikatury se však v oblasti pracovněprávní postupně vytvářel a je možné říci, že ustálil, vyhraněný názor na dvě skupiny problémů v oblasti souběhu:

1. na problematiku přípustnosti kompatibility výkonu vedoucí funkce v pracovněprávním vztahu s výkonem funkce (člena) statutárního orgánu u téhož subjektu (tedy přípustnosti souběhu těchto vztahů vůbec),
2. na problematiku vyloučení statutárního orgánu z možnosti jednat jménem společnosti, jsou-li jeho osobní zájmy v rozporu se zájmy společnosti.

Není úmyslem autora tohoto příspěvku polemizovat s judikaturou na výše uvedené téma, chtěl by pouze vznést několik podnětů k zamyšlení, a to i s ohledem na změnu pracovněprávních předpisů po 1. 1. 2007.

Ad 1) Jaké jsou vůbec důvody, které stále vedou k tomu, že – nehledě na judikaturu, která se k souběhu staví restriktivně – je stále pro mnoho zaměstnavatelů i zaměstnanců „atraktivní“ souběh fakticky realizovat?

Ponecháme-li stranou úvahy, které přesahují právní rámec, na téma historických a mezinárodních zvyklostí při označování (titulování) osob s rozhodující pravomocí a odpovědností ve společnosti (do této skupiny by patřila i úvaha na téma zda funkce označené „ředitel“, event. „generální ředitel“ nevytváří (zejména ve „středoevropském prostoru“) zdání hierarchicky vyššího postavení než je tomu např. v případě jednatele

²⁶ Srov. např. 21 Cdo 737/2004, 21 Cdo 894/2004, www.nsouid.cz.

²⁷ Srov. např. zák. č. 21/1992 Sb., o bankách (ve znění pozdějších změn) nebo zák. č. 77/1997 Sb., o státním podniku (ve znění pozdějších změn).

o prokuristovi nemluvě),²⁸ pak se naskytá otázka zda je nějaký právně racionální, důvod, kterým lze vysvětlit trvajících atraktivitu souběhu.

Do jisté míry lze takový důvod najít mj. v oblasti sociálního zabezpečení v případě člena představenstva akciové společnosti.

Na rozdíl od odměny jednatele, která má stejný „daňový a odvodový režim“ jako mzda v případě pracovního poměru, člen představenstva nepatří do okruhu osob, které jsou nemocensky nebo důchodově pojištěny, není uveden ani v okruhu poplatníků pojistného na sociální a zdravotní pojištění, z odměn za činnost člena představenstva se pojistné na sociální a zdravotní pojištění neplatí.²⁹ Na tom nic nemění ani skutečnost, že odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob (např. členů představenstva a dozorčích rad akciových společností, jednatelů společností s ručením omezeným) jsou ve smyslu ustanovení § 6 odst.1 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, posuzovány jako příjem ze závislé činnosti.³⁰ Zde je však nutné poznamenat, že odměna člena představenstva společnosti není (na rozdíl od mzdových nákladů) daňově uznatelným nákladem společnosti.

V této souvislosti je vhodné odkázat též na známé rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR 3 Ads 39/2003, které (byť řešilo problematiku do jisté míry specifickou s ohledem na zvláštní právní úpravu postavení účastníka sporu, kterým byla banka) se vyjádřilo k problematice pojistného na sociální zabezpečení odváděné z odměn členů představenstva v případě, kdy je souběh (pracovněprávní funkce ředitele a obchodněprávní funkce člena představenstva) zákonem přímo předpokládán.³¹

Je tedy možné dojít k dílčímu závěru, že jednou z motivací opakovaného výskytu souběhu v případě členů představenstva akciové společnosti, může být i snaha založit na základě pracovněprávního vztahu a odvodů z odměny z něj plynoucích, účast na nemocenském a důchodovém pojištění. Tato snaha o participaci na systému nemocenského a důchodového pojištění touto cestou se zdá být velmi pochopitelnou.

V případě existence souběhu je samozřejmě třeba rozlišovat, že se jedná o dva odlišné právní vztahy, přičemž v případě např. ředitele se bude jednat většinou o pracovněprávní vztah založený před 31. 12. 2006 (zpravidla) jmenováním, dnes pracovní smlouvou a v případě (člena) statutárního orgánu se bude jednat o vztah obchodně-

²⁸ Autor se setkal i s případem, kdy společnost s ručením omezeným – vedle funkce dvou jednatelů – zakotvila ve společenské smlouvě ještě „obchodněprávní“ funkci ředitele, kterou však obsadila jedním z jednatelů a této „funkci“ svědila některé vybrané (částečně omezené) pravomoci jednatele.

²⁹ Srov. *Zeníšková, M.*: Sociální zabezpečení členů statutárních orgánů, Členové představenstva akciové společnosti (4. část), *Mzdy a personalistika v praxi*, 2004, č. 10, str. 24 a násl.

³⁰ Pokud však činnost těchto osob v takových orgánech nezakládá účast na nemocenském pojištění (a nezakládá ji u člena představenstva akciové společnosti), nepodléhají odměny za výkon funkce povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění. Srov. *Daněk, A.*: Specifické situace a placení pojistného na zdravotní pojištění, *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, č. 8, str. 21 a násl.

³¹ „Odměna, již dostávají za činnost členů představenstva generální ředitel společnosti a jeho náměstci – přičemž členy představenstva jsou právě z důvodu funkce generálního ředitele či náměstka, kteréžto vykonávají na základě pracovního poměru, z něhož jsou účastní nemocenského pojištění – je příjem účtovaný jim v souvislosti s výkonem zaměstnání, z něhož jsou nemocensky pojištěni. Z této příčiny se podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, odměna zahrne do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení. V takových případech není rozhodující, že členství generálního ředitele či jeho náměstka v představenstvu není stanoveno přímo v jejich pracovní smlouvě, nýbrž ve stanovách společnosti.“ Nejvyšší správní soud 3 Ads 39/2003 Sb., NSS 2005, č. 1, str. 24.

právní. Rozdílnost by se měla mimo jiné výrazně projevit též v obsahu manažerské, resp. pracovní smlouvy i v obsahu smlouvy uzavírané na výkon funkce např. předsedy představenstva, pokud je taková smlouva uzavírána. Pokud se účastníci rozhodnou k uzavření smlouvy o výkonu funkce člena představenstva pak dle ust. § 66 odst. 2 ObchZ platí, že smluvní vztah se řídí přiměřeně ustanovením o mandátní smlouvě.³² Jakékoliv plnění, resp. podmínky pro možnost plnění, ze strany společnosti ve prospěch osoby, jež je orgánem společnosti nebo jeho členem, je pak upraveno v ustanovení § 66 odst. 3 ObchZ.³³

V této souvislosti je vhodné (přes to, že se již jedná o notorietu) upozornit na fakt, že činnost statutárního orgánu obchodní společnosti (tj. zejména obchodní vedení společnosti) nemůže být vykonávána v rámci pracovněprávního vztahu³⁴ a nemělo by tedy ani docházet k tomu, že „obchodní vedení“ bude obsahem pracovněprávního vztahu jako náplň činnosti ředitele, ani tehdy pokud bude ředitel současně statutárním orgánem. Pokud tedy autor této úvahy hledá možnost „tolerantnějšího“ přístupu k v praxi velmi často existujícímu souběhu, pak za předpokladu přísného rozlišení, co je fyzická osoba oprávněna a povinna činit z titulu funkce pracovněprávní a co z titulu funkce obchodněprávní, přičemž by nemělo docházet k „překrývání“, a to zejména, ale nejen, z důvodu rozsahu odpovědnosti, neboť je třeba mít na zřeteli, že odpovědnost zaměstnance na základě pracovněprávního vztahu je limitována.³⁶

Souběh takovýchto funkcí má zcela jistě také aspekt etický. Zejména události spojené v nedávném období s krachem mnoha velkých (mnohdy nadnárodních) společností, spojené především s netransparentním vedením jejich účetnictví, zvýšili společenskou senzitivitu směrem k řádnému výkonu funkcí s vysokou odpovědností a rozhodovací pravomocí. Případná kumulace takových funkcí bude jistě klást na transparentnost ještě větší nároky. V této souvislosti stojí jistě za pozornost, že již v roce 2001 byla i této problematice věnována pozornost v dokumentu nazvaném „Kodex správy a řízení společnosti založený na principech OECD“ publikovaném v č. 1/2001 Věstníku Komise pro cenné papíry, který k problematice kumulace funkcí např. v čl. 1.7 uváděl: „Rozhodnutí spojit úlohu generálního ředitele a předsedy před-

³² „Vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona, nevyplývá jiné určení práv a povinností. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo písemně všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně.“ (§ 66 odst. 2 obch. zák.).

³³ Obdobný kontrolní mechanismus v pracovněprávní oblasti byl založen do 31. 12. 2006 i v ust. § 4 odst. 5 tehdy platného zákona o mzdě (zák. č. 1/1992 Sb.), cit.: „Je-li statutární orgán zaměstnancem, určuje mu mzdu orgán, který jej do funkce jmenuje nebo volí, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.“, k tomu dále podrobněji viz níže.

³⁴ K tomu srov. např. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/93:

„Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy, ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplň pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.“ (Sb. rozh. č. 13/1995).

³⁵ Je otázkou, zda by v budoucnu výklad, který by v případě pochybností řešil (u souběhu) „konkurenci odpovědností“ ve prospěch odpovědnosti obchodněprávní, neeliminovat jeden ze spekulativních momentů doprovázejících někdy vznik souběhu.

o prokuristovi nemluvě),²⁸ pak se naskytá otázka zda je nějaký právně racionální, důvod, kterým lze vysvětlit trvalí atraktivitu souběhu.

Do jisté míry lze takový důvod najít mj. v oblasti sociálního zabezpečení v případě člena představenstva akciové společnosti.

Na rozdíl od odměny jednatele, která má stejný „daňový a odvodový režim“ jako mzda v případě pracovního poměru, člen představenstva nepatří do okruhu osob, které jsou nemocensky nebo důchodově pojištěny, není uveden ani v okruhu poplatníků pojistného na sociální a zdravotní pojištění, z odměn za činnost člena představenstva se pojistné na sociální a zdravotní pojištění neplatí.²⁹ Na tom nic nemění ani skutečnost, že odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob (např. členů představenstva a dozorčích rad akciových společností, jednatelů společností s ručením omezeným) jsou ve smyslu ustanovení § 6 odst.1 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, posuzovány jako příjem ze závislé činnosti.³⁰ Zde je však nutné poznamenat, že odměna člena představenstva společnosti není (na rozdíl od mzdových nákladů) daňově uznatelným nákladem společnosti.

V této souvislosti je vhodné odkázat též na známé rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR 3 Ads 39/2003, které (byť řešilo problematiku do jisté míry specifickou s ohledem na zvláštní právní úpravu postavení účastníka sporu, kterým byla banka) se vyjádřilo k problematice pojistného na sociální zabezpečení odváděné z odměn členů představenstva v případě, kdy je souběh (pracovněprávní funkce ředitele a obchodněprávní funkce člena představenstva) zákonem přímo předpokládán.³¹

Je tedy možné dojít k dílčímu závěru, že jednou z motivací opakovaného výskytu souběhu v případě členů představenstva akciové společnosti, může být i snaha založit na základě pracovněprávního vztahu a odvodů z odměny z něj plynoucích, účast na nemocenském a důchodovém pojištění. Tato snaha o participaci na systému nemocenského a důchodového pojištění touto cestou se zdá být velmi pochopitelnou.

V případě existence souběhu je samozřejmě třeba rozlišovat, že se jedná o dva odlišné právní vztahy, přičemž v případě např. ředitele se bude jednat většinou o pracovněprávní vztah založený před 31. 12. 2006 (zpravidla) jmenováním, dnes pracovní smlouvou a v případě (člena) statutárního orgánu se bude jednat o vztah obchodně-

²⁸ Autor se setkal i s případem, kdy společnost s ručením omezeným – vedle funkce dvou jednatelů – zakotvila ve společenské smlouvě ještě „obchodněprávní“ funkci ředitele, kterou však obsadila jedním z jednatelů a této „funkci“ svěřila některé vybrané (částečně omezené) pravomoci jednatele.

²⁹ Srov. *Ženíšková, M.*: Sociální zabezpečení členů statutárních orgánů, Členové představenstva akciové společnosti (4. část), *Mzdy a personalistika v praxi*, 2004, č. 10, str. 24 a násl.

³⁰ Pokud však činnost těchto osob v takových orgánech nezakládá účast na nemocenském pojištění (a nezákládá ji u člena představenstva akciové společnosti), nepodléhají odměny za výkon funkce povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění. Srov. *Daněk, A.*: Specifické situace a placení pojistného na zdravotní pojištění, *Mzdy a personalistika v praxi*, 2006, č. 8, str. 21 a násl.

³¹ „Odměna, již dostávají za činnost členů představenstva generální ředitel společnosti a jeho náměstci – přičemž členy představenstva jsou právě zdůvodu funkce generálního ředitele či náměstka, kteréžto vykonávají na základě pracovního poměru, z něhož jsou účastní nemocenského pojištění – je příjmem zúčtovaným jim v souvislosti s výkonem zaměstnání, z něhož jsou nemocensky pojištěni. Z této příčiny se podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, odměna zahrne do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení. V takových případech není rozhodující, že členství generálního ředitele či jeho náměstků v představenstvu není stanoveno přímo v jejich pracovní smlouvě, nýbrž ve stanovách společnosti.“ Nejvyšší správní soud 3 Ads 39/2003 Sb., NSS 2005, č. 1, str. 24.

právní. Rozdílnost by se měla mimo jiné výrazně projevit též v obsahu manažerské, resp. pracovní smlouvy i v obsahu smlouvy uzavírané na výkon funkce např. předsedy představenstva, pokud je taková smlouva uzavírána. Pokud se účastníci rozhodnou k uzavření smlouvy o výkonu funkce člena představenstva pak dle ust. § 66 odst. 2 ObchZ platí, že smluvní vztah se řídí přiměřeně ustanovením o mandátní smlouvě.³² Jakékoliv plnění, resp. podmínky pro možnost plnění, ze strany společnosti ve prospěch osoby, jež je orgánem společnosti nebo jeho členem, je pak upraveno v ustanovení § 66 odst. 3 ObchZ.³³

V této souvislosti je vhodné (přes to, že se již jedná o notorietu) upozornit na fakt, že činnost statutárního orgánu obchodní společnosti (tj. zejména obchodní vedení společnosti) nemůže být vykonávána v rámci pracovněprávního vztahu³⁴ a nemělo by tedy ani docházet k tomu, že „obchodní vedení“ bude obsahem pracovněprávního vztahu jako náplň činnosti ředitele, ani tehdy pokud bude ředitel současně statutárním orgánem. Pokud tedy autor této úvahy hledá možnost „tolerantnějšího“ přístupu k v praxi velmi často existujícímu souběhu, pak za předpokladu přísného rozlišení, co je fyzická osoba oprávněna a povinna činit z titulu funkce pracovněprávní a co z titulu funkce obchodněprávní, přičemž by nemělo docházet k „překrývání“, a to zejména, ale nejen, z důvodu rozsahu odpovědnosti, neboť je třeba mít na zřeteli, že odpovědnost zaměstnance na základě pracovněprávního vztahu je limitována.³⁶

Souběh takovýchto funkcí má zcela jistě také aspekt etický. Zejména události spojené v nedávném období s krachem mnoha velkých (mnohdy nadnárodních) společností, spojené především s netransparentním vedením jejich účetnictví, zvýšili společenskou senzitivitu směrem k řádnému výkonu funkcí s vysokou odpovědností a rozhodovací pravomocí. Případná kumulace takových funkcí bude jistě klást na transparentnost ještě větší nároky. V této souvislosti stojí jistě za pozornost, že již v roce 2001 byla i této problematice věnována pozornost v dokumentu nazvaném „*Kodex správy a řízení společnosti založený na principech OECD*“ publikovaném v č. 1/2001 Věstníku Komise pro cenné papíry, který k problematice kumulace funkcí např. v čl. 1.7 uváděl: „*Rozhodnutí spojit úlohu generálního ředitele a předsedy před-*

³² „Vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud se smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona, nevyplývá jiné určení práv a povinností. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo písemně všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně.“ (§ 66 odst. 2 obch. zák.).

³³ Obdobný kontrolní mechanismus v pracovněprávní oblasti byl založen do 31. 12. 2006 i v ust. § 4 odst. 5 tehdy platné zákona o mzdě (zák. č. 1/1992 Sb.), cit.: „*Je-li statutární orgán zaměstnancem, určuje mu mzdu orgán, který jej do funkce jmenuje nebo volí, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.*“, k tomu dále podrobněji viz níže.

³⁴ K tomu srov. např. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/93:

„*Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy, ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplň pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.*“ (Sb. rozh. č. 13/1995).

³⁵ Je otázkou, zda by v budoucnu výklad, který by v případě pochybností řešil (u souběhu) „konkurenci odpovědností“ ve prospěch odpovědnosti obchodněprávní, neeliminovat jeden ze spekulativních momentů doprovázejících někdy vznik souběhu.

stavenstva by se mělo veřejně vysvětlit...v představenstvu by měl být přítomen silný a nezávislý neexekutivní prvek ...“³⁶

V praxi existuje velké množství případů, kdy někteří členové představenstva (či někteří jednatelé, v případě, že jich má společnost více) se v podstatě pouze někdy účastní jednání statutárního orgánu a skutečné obchodní vedení je, od vytváření strategie až po její faktickou realizaci, např. na bedrech jednotlivce. Naporovnatelnost úlohy někoho, kdo občas připojí svůj podpis k některému dokumentu s někým, kdo společnost skutečně dennodenně vede, je evidentní.

Je pochopitelné a správné, že judikatura se staví odmítavě k některým případům souběhu, které mají nádech spekulativního či účelového jednání. Zcela se lze ztotožnit s názorem, že od počátku byly neplatné, s ohledem na ustanovení § 242 odst. 1. písm. a) sZP,³⁷ smlouvy, kdy byl sjednán pracovní poměr na výkon funkce jednatele, resp. kde náplní práce bylo obchodní vedení společnosti. Taktéž lze konstatovat, že v případě, kdy někdo, kdo byl po dlouhou dobu jediným jednatelem společnosti s ručním omezením, tuto činnost vykonával a byl za tuto činnost náležitě odměňován, nemá asi žádný právní ani morální důvod sjednávat následně mezi sebou a společností (jednající jím samým) ještě pracovní poměr za další odměnu (mzdu), pokud obsah takového pracovního poměru, zejména v oblasti druhu konané práce není rozeznatelně odlišný od výkonu funkce statutárního orgánu či pokud nedojde k odpovídajícímu nárůstu pracovního zatížení. Sjednání takového pracovního poměru lze zřejmě rovněž považovat za neplatné.

Na druhé straně se autor domnívá, že souběh by mohl být za určitých okolností tolerován.

Převažující praxe souběhu totiž není ve většině případů založena na účelových a jednostranně sebeobohacujících pohnutkách. Praxe byla a je spíše taková, že někdo, kdo je zaměstnancem na vedoucím pracovním místě, např. po dlouhou dobu vykonává v pracovním poměru funkci jednoho z odborných ředitelů, třeba „obchodního ředitele“, je následně též zvolen za člena představenstva, přičemž takové zvolení je spíše výrazem jakéhosi uznání a dalšího „ocenění“ jeho dosavadní práce pro společnost a vztahu k ní a nepočítá se s tím, že by mělo dojít ke změně pracovního zařazení takového zaměstnance, resp. počítá se s tím, že bude dále vykonávat činnost odchodního ředitele, tedy bude nadále „vedoucím zaměstnancem“ v rámci hierarchické zaměstnanecké struktury u zaměstnavatele. Bylo by zvláštní, kdyby takový zaměstnanec měl, s ohledem na možnost, že jeho pracovní poměr bude, ve světle předmětné judikatury, shledán neplatným, volit mezi postem v představenstvu, které se sejde např. 2x do roka a mezi další existencí pracovního poměru, který jej hmotně zajišťuje, nehledě na související výše zmí-

³⁶ S ohledem na použitou formulaci, jakož i s ohledem na převažující praxi, nelze asi dovozovat, že by označení generální ředitel bylo v této souvislosti použito jako pouhé další („odlišující“) označení některého („aktivněji činného“) člena představenstva, resp. předsedy představenstva nebo, že by se jednalo o případ (u nás výjimečný), kdy by stanovy společnosti zakotvili další orgán s tímto označením (k tomu srov. též pozn. sub 28). Lze tedy předpokládat, že užití tohoto označení předpokládá obvykle v praxi existenci pracovněprávního vztahu.

³⁷ Toto ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) sZP (tedy účinné do 31. 12. 2006) uvádělo:

„(1) Neplatný je právní úkon,

a) který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí dobrým mrávům, ...“

něný problém se sociálním zabezpečením členů představenstva apod.³⁸ Na druhé straně je ve vlastním zájmu společnosti, aby v jejich orgánech byl, vedle „reprezentantů“ investorů, výrazně obsažen i prvek exekutivní a prvek „vnitřní informovanosti“.

Je však zásadní rozdíl, mezi situací, kdy bylo na pracovní poměr nahlíženo od počátku jako na neplatný (viz shora) od situace, kdy je zřejmé, že napřed došlo k platnému uzavření a plnění pracovního poměru s druhem práce „obchodní ředitel“ a až následně k souběhu v důsledku jmenování členem představenstva, je zřejmé, že asi nelze prostě konstatovat, že se do té doby platný pracovní poměr „stal“ v důsledku jmenování zaměstnance členem představenstva neplatným.³⁹

Na okraj je třeba též konstatovat, že ani pracovní právní úprava „nepočítá“ s tím, že by se v průběhu existence „stal“ původně platně sjednaný pracovní poměr „neplatným“. Jak vyřešit otázku skončení takového pracovního poměru? Pokud by smluvní strany pracovního poměru „uvědoměle“ neukončili existující pracovní právní vztah dohodou, pak stávající úprava obsažená v § 48 ZP,⁴⁰ které je přičítán i po 1. 1. 2007 kogentní charakter, nepočítá s tím, že by pracovní poměr k zaměstnavateli skončil v důsledku jmenování zaměstnance do funkce člena představenstva zaměstnavatele.

Sledujeme-li současný trend, pak je na místě konstatovat, že judikatura na téma souběhu přeci jen postupně ovlivňuje praxi, ale zejména též teorii, takže se lze setkat i s názory na dané téma z poslední doby, které v podstatě dochází k závěru, že statutární orgán (jeho člen) nemůže vykonávat v podstatě žádnou práci v pracovní právním vztahu, která by měla nějaký řídicí aspekt (někteří považují za únosné např. práce na „nevedoucích“ pozicích, práce pomocného či naopak úzce odborného zaměření (takové však bez vedoucích vazeb). Takové závěry se mohou zdát od praxe a jejich potřeb vzdálené.

Výše uváděná a citovaná judikatura, vztahující se k problematice (ne)dovolenosti souběhu vychází v oblasti pracovního práva z právního stavu v podobě účinné do 31. 12. 2006. V oblasti neplatnosti právních úkonů v pracovní právních vztazích však došlo přijetím nového zákoníku práce k výrazné změně pojetí.

K neplatnosti právního úkonu v pracovní právních vztazích byl, podle ustanovení § 242 sZP (viz shora), do 31. 12. 2006 povinen přihlídnout každý, bez ohledu na to zda se jí účastníci právního stavu dovolávají (jednalo se o koncepci absolutní neplatnosti právního úkonu). Nová pracovní právní úprava je po 1. 1. 2007 založena na koncepci relativní neplatnosti právního úkonu.⁴¹ Na základě delegace se sice na pracovní právní vztahy aplikuje mj. ustanovení § 39 OZ (viz shora), které s ohledem na ustanovení § 40a OZ (určující které případy neplatnosti v občanském právu lze považovat za případy relativní a které za případy absolutní neplatnosti) patří v občanském právu mezi

³⁸ Je třeba poznamenat, že odměny členů představenstev akciových společností jsou koncipovány dle různých modelů, ale stále převládá situace, kdy ti členové představenstva, kteří nekonají pro společnost „permanentně“ práci, nejsou zpravidla honorováni tak, aby bylo možné hovořit o výrazné alimentační funkci takových odměn (mnohdy se jedná o paušální odměny vztažené k počtu zasedání orgánu apod.).

³⁹ Dnes by asi připadala v úvahu neplatnost dle ustanovením § 39 OZ (které patří na základě § 18 ZP mezi delegovaná ustanovení OZ): „Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům.“

⁴⁰ V podstatě totožná z dřívější úpravou obsaženou v ustanovení § 42 sZP.

⁴¹ Zajímavě a obsáhle se zamyšlením na toto téma zabýval článek otištěný v časopise Právní fórum č. 1/2007, pod názvem „Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce“, autorů M. Běliny a P. Bezoušky.

případy absolutní neplatnosti, avšak právě k delegování ustanovení § 40a OZ⁴² již v ZP nedošlo. Naopak zákonodárce stanovil výslovně v ustanovení § 20 ZP: „*Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.*“ Znamená to tedy:

1. že pracovněprávní úprava vychází nyní z koncepce relativní neplatnosti – tzn. pokud se neplatnosti úkonu nedovolá ten, kdo je takovým úkonem dotčen, bude úkon mít účinky jako platný úkon,
2. z výše uvedeného platí výjimka, založená částí první věty za středníkem, která je však s ohledem na nepřilíš propracovaný text ustanovení vykládána různým způsobem,⁴³ lze se však přiklonit k názoru, že je-li „stížen neplatností právní úkon vedoucí ke vzniku pracovního poměru atd., jedná se o neplatnost absolutní.“⁴⁴ Pro takový případ však zákonodárce stanoví v ustanovení § 19 odst. 2 ZP: „*Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám; vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.*“

V případě jiných úkonů, např. „změnových“ či „rozvazovacích“ výše uvedená výjimka neplatí, ale je otázkou jak se soudní praxe postaví k aplikaci ustanovení, dle kterého se neplatnosti nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil – v případě těchto jiných dvoustranných aktů by to v krajním případě mohlo vést až k výkladu, že neplatnosti se ani jeden z nich dovolat nemůže.

Je tedy i s ohledem na výše uvedené otázkou, zda-li bude ve světle nové právní úpravy neplatnosti v pracovněprávních vztazích možné dovolávat se s úspěchem neplatnosti pracovní smlouvy při souběhu, resp. kdo se jí bude moci dovolat, neboť v mnohých variantních případech vzniku souběhu, které přicházejí v úvahu, se zřejmě nebude jednat o případ absolutní neplatnosti, samostatnou je potom otázka újmy a její náhrady.

⁴² Nedelegované ustanovení § 40a OZ zní: „*Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu podle ustanovení § 49a, § 55, § 140, § 145 odst. 2, § 479, § 589, § 701 odst. 1, § 775 a § 852b odst. 2 a 3 považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti právního úkonu nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolávat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků (§ 40). Je-li právní úkon v rozporu s obecně závazným právním předpisem o cenách, je neplatný pouze v rozsahu, ve kterém odporuje tomuto předpisu, jestliže se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti dovolá.*“

⁴³ Z některých názorů lze upozornit na následující:

a) „*Výjimkou jsou právní případy směřující ke vzniku pracovního poměru ... Pokud v nich nebyly řádně sjednány podstatné náležitosti, jsou neplatné, a v tomto případě jde o neplatnost absolutní.*“ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, a. s., 2007, s. 47,

b) „*Relativní neplatnosti se nelze dovolat v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru (pracovní smlouva) nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr.*“ Kubínková, M. a kol., Nový zákoník práce, Praha, SONDY, 2206, s. 52.

c) „*Důležité je odpovědět na otázku, co nemá platit? Nejspíše fikce o platnosti právního úkonu. Jiné vysvětlení nabízí důvodová zpráva: „Neplatnosti právního úkonu se bude moci dovolat jen ten, kdo je na právním úkonu zainteresován, s výjimkou právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru.“ Chtěl snad zákonodárce rozšířit okruh osob, které se mohou dovolat neplatnosti právního jednání i na ty osoby, které nejsou úkonem dotčeny? To by byla dosti nestandardní konstrukce, jakýsi hybrid mezi relativní a absolutní neplatností.*“ Op. cit. sub 39, s. 33.

⁴⁴ op. cit. sub 39 s. 34.

Ad 2) Již na počátku 90. let se teorie pracovního práva snažila reflektovat problémy „z praxe“, spojené s výskytem případů, kdy jediný jednatel společnosti s ručením omezeným, měl současně ambice stát se též zaměstnancem ve „své společnosti“ (často se jednalo o případ, kdy taková fyzická osoba byla současně společníkem takové společnosti – mnohdy jediným, otázka „souběhu“ nebyla tehdy ještě vnímána jako problém, spíše se teprve začaly vytvářet názory na problematiku (ne)možnosti výkonu funkce statutárního zástupce pracovní právním vztahu a související problematiku účasti na příslušných systémech sociálního zabezpečení).

Na jedné straně existovala názorová skupina těch, kteří ve výše naznačené situaci spatřovali problém (nejen z pohledu pracovního práva), ať již z možného výskytu střetu zájmu či důvodů jiných, a snažili se jej řešit návrhy nejrůznějších „postupů“.⁴⁵

Na druhé straně stála skupina teoretiků, kteří v takových okolnostech nespatořovala problém, cit.: „*Přitom platí, že jednatel uzavírá pracovní právní vztah nejen s ostatními zaměstnanci, ale také např. i sám se sebou. Znamená to, že může sám za sebe sjednávat se společností např. pracovní smlouvu a nebo přijímat do pracovního poměru ke společnosti třeba i svou manželku*“.⁴⁶

Nepochybně pro všechny bylo v tomto ohledu významným mezníkem rozhodnutí NS ČR z roku 1998 ve věci sp. zn.: 21 Cdo 11/98, cit.: „*Z ustanovení § 14 odst. 2 zák. práce, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastupovaného, lze analogicky dovodit, že statutární orgán nemůže jménem společnosti jednat, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti*“.⁴⁷

Výše uvedené rozhodnutí našlo později určité pokračování v rozhodnutí NS ČR sp. zn.: 21 Cdo 2507/2003, které se v odůvodnění rozsudku na výše citované rozhodnutí odvolává a mj. dále uvádí: „... *pracovní smlouvy ... jsou podle uvedeného ustanovení neplatné proto, že je uzavřel za zaměstnavatele žalovaný, ačkoliv jeho zájmy byly v rozporu se zájmy žalovaného (vzhledem k tomu, že smlouvy uzavřel též jako zaměstnanec), a nemohl proto při jejich uzavírání jménem zaměstnavatele jednat.*“ Z hlediska vývoje judikatury k danému problému pak jakési završení dosavadního trendu lze spatřovat v rozsudku NS ČR sp. zn.: 21 Cdo 1634/2004, který v odůvodnění mj. uvádí: „*Není ani vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i výslovně počítá – srov. např. § 132 odst. 3 obch. zák.), aby jednatel uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným smlouvu (dohodu), při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba. V každém jednotlivém případě je však třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmu mezi společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé.*“⁴⁸ Potud se s výše uvedeným rozhodnutím autor tohoto článku zcela ztotožňuje, soud však pak dále dovodil (i s poukazem na výše uvedené rozhodnutí 21 Cdo 11/98) potřebnost postupu cestou analogie legis s ustanovením § 14 odst. 2 sZP s tím, že za použití analogie lze dovodit, že i statutární orgán společnosti s ručením omeze-

⁴⁵ Tyto postupy byly nejrůznějších druhů i „kvality“, lze vzpomenout např. na publikovaný názor, že „problém lze řešit tak“, že společnost jednajícím jediným jednatelem zmocní ke všem úkonům advokáta a ten posléze může již bez omezení s jednatelem sjednat pracovní právní vztah či jiné kontrakty.

⁴⁶ Jouza, L., Zákoník práce a předpisy související – komentář, Linde Praha, a.s., 1998, Praha, str. 63.

⁴⁷ Sbírka rozhodnutí č. 63/1999.

⁴⁸ 21 Cdo 1634/2004, www.nsoud.cz.

ným: „...nemůže platně jednat jménem společnosti jako zaměstnavatele, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti“.

Z výše uvedeného odůvodnění rozhodnutí tedy jakoby „napřed“ vyplývalo, že uzavření takové pracovní smlouvy bylo, při respektování výše uvedených podmínek, možné, pokud by zájmy jednatele nebyly v tomto případě v rozporu se zájmy společnosti, ovšem pokračování odůvodnění výše citovaného rozsudku NS ČR sp. zn. 21 Cdo 16/2004 vzápětí tuto možnost popírá, když uvádí: „Smlouva (dohoda), která směřuje ke vzniku pracovního poměru ... je jako dvoustranný právní úkon výsledkem jednání, do něhož obě strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) zpravidla vstupují s vlastními rozdílnými představami o jejich obsahu a výsledku. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že – objektivně vzato – chtějí sjednat smlouvu (dohodu) pro sebe co nejvýhodnější, nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému přijetí nabídky, neboť i v tomto případě základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy jsou odlišná. Lze proto uzavřít, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), ... vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem (,současně‘) hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.“⁴⁹

Citované rozhodnutí ještě v odůvodnění dodává, že okolnost, zda jediná společnost s takovými právními úkony při výkonu působnosti valné hromady souhlasila, je přitom nerozhodná, neboť jak výše uvedeno, není orgánem žalobce a není proto oprávněna činit jeho jménem v pracovněprávních vztazích žádné úkony.

Výše uvedenému rozhodnutí NS ČR do značné míry akcentuje výklad (analogii legis) aplikované části právní normy (tehdy účinné), který (dle názoru autora) méně pozornosti věnuje možnosti zohlednit úhel pohledu prostřednictvím účelu sledovaného právní úpravou. Jeho prvky se sice také projevují v první části citátu z výše uvedeného rozsudku v pasáži, kde je (dle názoru autora zajisté zcela správně) uvedeno: „... v každém jednotlivém případě je však třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů“, pokud však rozhodnutí v další části odůvodnění v podstatě dochází k závěru, že jakýkoliv pracovněprávní úkon (ať zavazující, měnící či rozvazující) učiněný mezi společností a jejím jediným společníkem-jednatelem jako zaměstnancem společnosti, je a priori neplatný, pak takto nahlížená pracovněprávní úprava, jevila by se ještě „přísnější“ než úprava, obsažená v obchodním zákoníku, k čemuž zřejmě není žádný zvláštní důvod.

Asi nad rámec této práce by v této souvislosti byly úvahy na téma „rozdíl mezi jednáním právnické osoby a zastupováním právnické osoby“ a rozsah možností aplikace § 14 sZP na tento případ z pohledu úpravy sZP, v porovnání se stávajícím stavem (viz níže). Pokud však Nejvyšší soud ve výše uvedeném rozhodnutí došel k názoru, že i případný souhlas jediného společníka je zcela irelevantní, je otázkou, zda-li takováto ochrana zájmů společnosti není v některých případech zbytečná (např. jediný společník společnosti s ručením omezeným, který bude současně jediným jednatelem této

⁴⁹ 21 Cdo 1634/2004, www.nsoud.cz

společnosti, by sice mohl, za podmínek stanovených § 132 obchodního zákoníku a dalšími ustanoveními ObchZ, uzavřít mezi „jeho“ společností a sebou samým smlouvu dle obchodního práva, avšak uzavřít pracovní smlouvu tak, aby mohl např. po dobu dvou měsíců vykonávat práci např. za zaměstnance, který ze společnosti náhle odešel (budiž zdůrazněno, že za shodných mzdových i ostatních podmínek – tedy „za cenu v místě a čase obvyklou“ resp. při dodržování pracovněprávní zásady „rovného zacházení“⁵⁰ a „stejně mzdy za stejnou práci“),⁵¹ a to třeba jen po dobu omezenou do „sehnání“ nového zaměstnance, nemůže, protože nahlíženo prizmatem výše uvedené judikatury, jsou zájmy obou subjektů v rozporu, který možnost platného jednání mezi nimi – v pracovním právu – vylučuje.

V této souvislosti se naskytá otázka jak, s ohledem na argumentaci použitou ve výše uvedené judikatuře, nahlížet případ, kdy u stejné společnosti je více jednatelů, přičemž oprávnění jednat za společnost má každý samostatně, v případě, kdy by takový pracovněprávní úkon (viz shora) s jednatelem společnosti sjednal „jiný“ jednatel.

Bude zajisté zajímavé sledovat, zda dojde v rozhodovací praxi soudů ke změně názorů v této oblasti s ohledem na skutečnost, že „ekvivalent“ bývalého ustanovení § 14 sZP se v nové pracovněprávní úpravě již neobjevuje, resp. s ohledem na to, že příslušná problematika je nyní řešena delegací ustanovení § 22 občanského zákoníku,⁵² které sice má ve druhém odstavci znění obdobné textaci dříve platného ustanovení odstavce druhého § 14 sZP (Zastoupení), avšak toto ustanovení se v občanském právu neaplikuje na právní úkony (jednání) statutárních orgánů právnických osob.⁵³

V souvislosti se shora uvedeným je též třeba vzít v úvahu, že do 31. 12. 2006 se k otázce souběhu, byť nepřímou, do jisté míry vztahovalo i ust. § 4 odst. 5 tehdy platného zákona o mzdě (zák. č. 1/1992 Sb.),⁵⁴ cit.: „*Je-li statutární orgán zaměstnancem, určuje mu mzdu orgán, který jej do funkce jmenuje nebo volí, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.*“, přičemž v odkazu pod čarou zákona o mzdě bylo v této souvislosti (jako na „zvláštní předpis“) odkazováno na ust. § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 6/1993 Sb. o České národní bance.

Výše uvedené ustanovení zákona o mzdě nemuselo být z hlediska výkladu vnímáno úplně jednoznačně. Je však třeba připomenout, že ustálená judikatura se shodla na tom, že činnost statutárního orgánu (člena statutárního orgánu) obchodní společnosti není možné vykonávat v pracovněprávním vztahu. V takovém případě by ust. § 4 odst. 5 zákona o mzdě na obchodní společnosti ani nebylo možné aplikovat. Pokud bychom při-

⁵⁰ Ustanovení § 13 (Základní zásady pracovněprávních vztahů) uvádí v odstavci 2 písm. b), že zaměstnavatel: „*musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání*“.

⁵¹ Ustanovení § 13 (Základní zásady pracovněprávních vztahů) uvádí v odstavci 2 písm. c), že zaměstnavatel: „*musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy na práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty*“.

⁵² Srov. ustanovení § 22 (Zastoupení) OZ:

„(1) Zástupcem je ten, kdo je oprávněn jednat za jiného jeho jménem. Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

(2) Zastupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.“

⁵³ Srov. Jehlička, O., Švestka, J., Škárová, M. a kol. Občanský zákoník, Komentář. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 151.

⁵⁴ Zák. č. 1/1992 Sb. zákon o mzdě byl zrušen v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce, který v současnosti přímo upravuje problematiku dříve upravenou tímto zvláštním zákonem.

pustili možnost širšího výkladu (viz zvláště výrazy dále) výše uvedeného ustanovení ve smyslu: *...je-li statutární orgán zaměstnavatele též zaměstnancem zaměstnavatele, určuje mu mzdu...*, tedy výklad ve smyslu, že výše uvedené ustanovení dopadá na všechny uvedené případy, kdy fyzická osoba, která je statutárním orgánem, či členem statutárního orgánu společnosti, je současně ke společnosti též v pracovněprávním vztahu (samozřejmě odlišném od funkce statutárního orgánu – viz shora), pak je zřejmé, že toto ustanovení bylo pojistkou proti případnému uzavírání nevýhodných smluv mezi fyzickými osobami, jako zaměstnanci a zaměstnavateli jednajícími totožnou fyzickou osobou.

I nový zákoník práce obsahuje obdobné ustanovení, když v odstavci druhém § 113 (Sjednání, stanovení nebo určení mzdy) uvádí: *„Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.“*, což je opět formulace, která nevylučuje dvojí možnost interpretace. Mimo to, jiná ustanovení nového zákoníku práce předpokládají existenci souběhu statutárního zástupce – vedoucího zaměstnance, tak např. ustanovení § 262 ZP uvádí: *„Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.“*⁵⁵

Je samozřejmě možné uvažovat o tom, že tato výše uvedená ustanovení nelze vůbec aplikovat – ve světle výše zmíněné judikatury, která souběh nepřipouští u obchodní společnosti a vztahují se k pouze těm zaměstnavatelům a zaměstnancům (nejčastěji se jedná o skupinu zaměstnanců odměňovaných platem⁵⁶ nikoliv mzdou), kdy existence souběhu vyplývá přímo ze zákona (ale srov. též zák. č. 77/1997 Sb., o státním podniku aj.). Lze však též uvažovat o tom, že i stávající ustanovení § 113 ZP a další (viz shora) lze vykládat nejen tak, že se vztahuje na případy kdy, je např. ředitel (v pracovním poměru) ze zákona též statutárním orgánem, ale že se vztahuje též na případy, kdy je *zaměstnanec* (případně i zaměstnanec vedoucí) *též statutárním orgánem zaměstnavatele* a taková úprava by pak poskytovala mj. dostatek ochrany proti „nekalým praktikám“ při stanovení odměny takovému zaměstnanci a mohla by tak eliminovat případný „střetů zájmů“ v otázce odměňování.

4. ZÁVĚR

Není bez zajímavosti, že vedle judikatury „pracovněprávní“ se problematiky souběhu dotýká čas od času (v menší či větší míře) též judikatura NS ČR z jiných oblastí práva či judikatura Nejvyššího správního soudu ČR (viz shora). Vzniká tak mnohdy zajímavá skupina pohledů na tentýž jev z různých úhlů, která nemusí vždy působit zcela kompaktně. Za zmínku v této souvislosti stojí z poslední doby (i z jiných důvodů pozornosti hodný) judikát NS ČR 32 Odo 1455/2005 z jehož odůvodnění cit.: *„... nelze dovozovat neplatnost předmětné smlouvy, jak míní dovolatelka, když tvrdí,*

⁵⁵ Obdobně se souběhem nepřímo počítá též ustanovení § 179 ZP.

⁵⁶ K tomu srov. např. ustanovení § 122 odst. 2 ZP, § 136 odst. 3 ZP, § 124 odst. 3 ZP aj.

že smlouva nebyla uzavřena osobou oprávněnou za společnost jednat, jestliže předseda představenstva podle stanov akciové společnosti nemohl činit sám písemné úkony, či úkony ke kterým nebyl představenstvem písemně pověřen. Odvolací soud tedy nepochybil, dovodil-li, že Ing. V. K. byl osobou oprávněnou ve smyslu § 15 obch. zák. předmětnou smlouvu o obchodním zastoupení uzavřít. Skutečnost, že Ing. V. K. podepsal danou smlouvu jako předseda představenstva za situace, kdy neměl oprávnění jednat jménem společnosti za statutární orgán podle stanov společnosti, ale zároveň měl jednatelské oprávnění jako ředitel z jiného titulu – ze zákona, nemůže činit takto pracovněprávní funkci ředitele, pak je třeba konstatovat, že problematikou „dovolenosti“ souběhu funkce předsedy představenstva a ředitele se předmětný judikát vůbec nezabývá, ba naopak jeho existence vytváří základ pro právní posouzení dané věci.

Jak je zřejmé patrné, je autor zastáncem názoru, že souběh by měl být za určitých okolností možný, přičemž každý případ souběhu je třeba posuzovat individuálně dle konkrétní situace a všech souvislostí, rozhodující slovo však bude mít samozřejmě opět až judikatura, která bude konkrétní případy souběhu posuzovat i s ohledem na novou úpravu pracovněprávních vztahů po 1. 1. 2007.

THE SELECTED QUESTIONS OF CORPORATE ENTERPRISES' TOP MANAGEMENT STATUS FROM THE VIEW OF LABOUR LAW

Summary

The author in the text deals with some questions on legal status of top management of corporate enterprises. He inquires into the matter from the view of Labour Law. The text is focused on concurrence of managerial function in employment relationship and function of statutory body (member of such a body) at the same employer – corporate enterprise (hereinafter “the concurrence”). By his opinion the author tries to contribute to the expert discussions about this topic.

The focal point of the essay, which is submitted as a theme for the next discussions, is a legal regulation of corporate enterprises' top management status with respect to the new legal regulation of labour-law relationships and with respect to some other views of concurrence.

In last years the concurrence was subject of the Supreme Court's decision making. The result were judgements which provide worth routing for considerations. On the other hand it is the matter to which are also taken substantially different stands despite the fact that many lawyers have been interested in this matter for a long time. The concurrence is also an interesting matter because it is the matter which we could identify as a significant interface between Labour Law and Commercial Law.

The author tries, by comparing some provisions of the old and the new Labour Code and judgements on this topic, to answer the question whether the new labour-law relationships regulation could bring a new view on concurrence of the above mentioned functions and modify the present predominantly restrictive approach of judgements to this matter.

Key words: employee, employer, statutory body, member of statutory body, corporate enterprise, concurrence of functions, employment, labour-law relationship, withdrawal from a contract, proxy, legal act.

⁵⁷ 32 Odo 1455/2005, www.nsoud.cz.