

Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru

Mgr. Klára Valentová

19. srpna 2020

Cíl semináře

- Poskytnout komplexní výklad a pohled na problematiku souběhu funkcí
- Poučit o postavení statutárního orgánu z pohledu nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích, daňových předpisů a předpisů sociálního zabezpečení
- Informovat o praktických rizicích a řešeních souběhu
- Poskytnout praktický návod úpravy práv a povinností statutárního orgánu ve smlouvě o výkonu funkce
- Seznámit se v této oblasti s novelou zákona o obchodních korporacích účinnou od 1. 1. 2021

Osnova přednášky

- Úvod do problematiky – dlouhodobá praxe versus soudní judikatura
- Postavení jednatele a člena představenstva z pohledu právních předpisů (právo, daně, sociální a zdravotní pojištění) včetně změn podle novely zákona o obchodních korporacích
- Vývoj judikatury v otázce souběhu funkcí
- Rizika souběhu funkcí a možná řešení
- Smlouva o výkonu funkce (srovnání s pracovní smlouvou a praktický návod pro její přípravu) včetně změn podle novely zákona o obchodních korporacích
- Praktická cvičení

Úvod do problematiky

- **Co je to souběh funkcí?**
- Současný výkon funkce jednatele nebo člena představenstva a pracovní pozice v pracovněprávním vztahu
- Přímý souběh funkcí – dochází k překrývání činností statutárního orgánu a zaměstnance (např. jednatel a generální ředitel)
- Nepřímý souběh funkcí – nedochází k překrývání činností statutárního orgánu a zaměstnance (např. člen představenstva a vývojář softwaru)
- Důvody pro rozšíření souběhu funkcí?

Úvod do problematiky

- Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru - běžná praxe ve velké části českých společností versus:
 - obchodní zákoník (č. 513/1991 Sb.)
 - do 31.12.2011 – neřešeno, není výslovný zákaz souběhu, možnost souběhu - § 196 odst. 3.
 - od 1.1.2012 – novela obchodního zákoníku – za určitých podmínek souběh umožněn na všech pracovních pozicích (pověření obchodním vedením - §66d) – neřešila souběh a jeho rizika do minulosti
 - zákon o obchodních korporacích (č. 90/2012 Sb.)
 - od 1. 1. 2014 - opět neřešeno – právní nejistota, možnost souběhu - § 61 odst. 3 – bude zrušeno novelou

Úvod do problematiky

- Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru - běžná praxe ve velké části českých společností versus:
 - judikatura NS ČR (od 90. let 20. století) a NSS ČR (2010)
 - nepřípustnost souběhu u vysokých manažerských funkcí (přímý souběh funkcí)
 - Nález ÚS (2016) – změna pohledu na souběh funkcí
 - Rozhodnutí velkého senátu NS (11. 4. 2018) – odchýlení se od dosavadní judikatury – změna pohledu na souběh funkcí (zmírnění dopadů nelegálního souběhu funkcí)
 - právní teorie – souběh není možný (převažuje)

Právní úprava

- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník - účinnost od 1. ledna 2014
- zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích - účinnost od 1. ledna 2014
- souběh funkcí výslovně neřešen, vypuštěno ustanovení o pověření obchodním vedením – problém, stanovisko Ministerstva spravedlnosti ČR (11. 7. 2014) – přímý souběh je nepřípustný

Právní úprava

- důvody protiprávnosti souběhu
 - jedna činnost (tedy obchodní vedení) nemůže být vykonávána na základě dvou smluv (chybí tzv. kauza předpokládaná ustanovením § 1791 NOZ)
 - obchodní vedení jednatele/člena představenstva nemůže být závislou prací podle zákoníku práce
- důvody pro připuštění souběhu funkcí
 - podle zásady „Co není zakázáno, je dovoleno“
 - § 61 odst. 3 ZOK – pravidla pro určení mzdy a poskytování jiného plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti – bude zrušeno novelou

Postavení statutárního orgánu z pohledu NOZ a ZOK

- volba valnou hromadou (dozorčí radou), odvolání kdykoli bez udání důvodu (výjimka – těhotné členky statutárního orgánu)
- působnost statutárního orgánu:
 - zastupování společnosti ve všech záležitostech (vnější působnost statutárního orgánu – jednání vůči třetím osobám)
 - obchodní vedení společnosti (vnitřní působnost statutárního orgánu – rozhodovací a řídicí činnost uvnitř společnosti)
 - ostatní práva a povinnosti stanovené ZOK a jinými právními předpisy (např. zabezpečení řádného vedení účetnictví), společenskou smlouvou/stanovami a smlouvou o výkonu funkce (pokud byla uzavřena)

Postavení statutárního orgánu z pohledu NOZ a ZOK

- Obchodní vedení
 - obecný termín klíčový pro posouzení souběhu
 - v obchodním zákoníku ani v ZOK blíže nedefinován
 - definice pouze v odborné literatuře a judikatuře
 - v judikatuře obchodní vedení definováno demonstrativním výčtem jako *organizace a řízení podniku, který náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví, jakož i rozhodování o podnikatelských záměrech* nebo *průběžná pravidelná správa záležitostí společnosti a jejího podniku, tzn. rozhodování o organizačních, technických, obchodních, personálních, finančních aj. otázkách běžného života*
 - obchodní vedení společnosti obsahuje rozsáhlou škálu činností; každý případ je nutné posoudit individuálně

Postavení statutárního orgánu z pohledu NOZ a ZOK

- vztah mezi společnostmi a statutárním orgánem nebo jeho členem
 - kogentní ustanovení ZOK
 - kogentní ustanovení NOZ
 - smlouva o výkonu funkce podle § 59 ZOK (možnost aplikace zákoníku práce)
 - dispozitivní ustanovení ZOK
 - ustanovení NOZ o příkazu (přiměřená aplikace)

Postavení statutárního orgánu z pohledu NOZ a ZOK

- odměňování statutárního orgánu nebo jeho člena
 - bezúplatný výkon funkce nebo úprava ve smlouvě o výkonu funkce!!!
 - vnitřní předpis společnosti schválený příslušným orgánem
 - jiné plnění jen se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce, a s vyjádřením kontrolního orgánu
 - neposkytnutí plnění – nepříznivé hospodářské výsledky
- právo na náhradu účelně vynaložených nákladů (na základě předložených dokladů)

Postavení statutárního orgánu z pohledu NOZ a ZOK

- odpovědnost statutárního orgánu nebo jeho člena
 - povinnost vykonávat funkci s nezbytnou loajalitou a s potřebnými znalostmi a pečlivostí = povinnost jednat s péčí řádného hospodáře
 - objektivní odpovědnost – důkazní břemeno nese statutární orgán nebo jeho člen (výjimka – rozhodnutí soudu); náhrada újmy (majetková i nemajetková újma)
- osobní výkon funkce
 - možnost zmocnit jiného člena statutárního orgánu k hlasování při neúčasti na zasedání statutárního orgánu
- právo na náhradu škody podle NOZ

Postavení statutárního orgánu z pohledu NOZ a ZOK

- Novela ZOK účinná od 1. 1. 2021
 - podmínky pro výkon funkce pro člena voleného orgánu
 - pravidla o střetu zájmů
 - odstoupení z funkce
 - vyloučení člena statutárního orgánu z výkonu funkce
 - zvláštní povinnosti při úpadku obchodní korporace
 - společnost s ručením omezeným
 - jmenování jednatele společníkem
 - zákaz konkurence

Postavení statutárního orgánu z pohledu NOZ a ZOK

- Novela ZOK účinná od 1. 1. 2021
 - akciová společnost
 - zpráva o podnikatelské činnosti
 - smlouva o výkonu funkce
 - člen představenstva jmenovaný akcionářem
 - zákaz konkurence
 - monistický systém – správní rada
 - družstvo
 - zákaz konkurence
 - přechodné ustanovení ohledně zákazu konkurence

Srovnání s postavením zaměstnanců

- pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy dnem nástupu do práce
- práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru jsou upraveny zákoníkem práce, dalšími pracovněprávními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a mohou být dále rozvedeny v pracovní smlouvě
- při výkonu své činnosti mohou zaměstnanci společnosti (podnikatele) činit za společnost vůči třetím osobám takové úkony, k nimž při jejich činnosti obvykle dochází - zákonné zastoupení upravené v § 430 NOZ
- pracovní poměr může být skončen pouze způsobem a za podmínek stanovených zákoníkem práce; možnost odvolání z pracovního místa – doložky o odvolatelnosti

Srovnání s postavením zaměstnanců

- mzdové podmínky zaměstnanců
 - za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda
 - sjednaná v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě nebo
 - jednostranně stanovena zaměstnavatelem vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem
 - mzda nesmí být nižší než minimální mzda (14.600 Kč za měsíc/87,30 Kč za hodinu), případně nejnižší úrovně zaručené mzdy (od 14.600 Kč do 29.200 Kč za měsíc dle příslušné skupiny prací)
- právo na náhradu výdajů, které vzniknou v souvislosti s výkonem práce, včetně cestovních výdajů

Srovnání s postavením zaměstnanců

- právo na náhradu újmy podle zákoníku práce včetně zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
- odpovědnost zaměstnanců
 - odpovědnost za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
 - obecná odpovědnost - důkazní břemeno nese zaměstnavatel (včetně zavinění)
 - nedbalost – limit pro výši požadované škody (4,5násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance)
 - zvláštní případy odpovědnosti (např. za schodek) – objektivní odpovědnost

Srovnání s postavením zaměstnanců

- výkon závislé práce:
 - ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
 - jménem zaměstnavatele
 - podle pokynů zaměstnavatele
 - osobně

Postavení statutárního orgánu z pohledu předpisů sociálního zabezpečení

- Do 31.12.2011:
 - jednatelé – pojištění zdravotně a důchodově
 - členové kolektivních orgánů – pojištění jen zdravotně
- Od 1.1.2012:
 - jednatelé i členové kolektivních orgánů PO pojištění zdravotně, důchodově, pro případ nezaměstnanosti i pro případ nemoci
 - postavení na roveň zaměstnancům
- Novela zákona o nemocenském pojištění (187/2006 Sb.) a zákona o pojistném na sociální zabezpečení (589/1992Sb.) - neřeší souběh do minulosti!

Postavení statutárního orgánu z pohledu daňových předpisů

- Do 31.12.2011:
 - zdanitelný příjem na straně fyzické osoby
 - odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnické osoby daňově neuznatelné
 - odměny statutárních orgánů (jednatelé) daňově uznatelné
- Od 1.1.2012:
 - stále zdanitelný příjem na straně fyzické osoby – odlišná kalkulace tzv. superhrubé mzdy
 - novela § 25, odst. 1, písm. d) zákona o daních z příjmů – odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnické osoby daňově uznatelné
- DPH – 2 Afs 100/2016?

Vývoj soudní judikatury

- funkce statutárního orgánu nemůže být vykonávána v pracovním poměru, tj. druh práce sjednaný v pracovní smlouvě nemůže být stanoven jako výkon funkce statutárního orgánu (rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92)
- osoba, která je statutárním orgánem společnosti, může být zaměstnána touto společností, ale jen pokud v pracovním poměru vykonává takové činnosti, které jsou odlišné od činností vyplývajících z funkce statutárního orgánu, tj. jednání jménem společnosti a obchodní vedení společnosti (rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92)

Vývoj soudní judikatury

- pokud je pracovní poměr mezi osobou, která je zároveň statutárním orgánem, a společností uzavřen na pozici vedoucího zaměstnance, výkon této pozice nemůže zahrnovat takové činnosti, které mohou být považovány za obchodní vedení společnosti, jež je součástí práv a povinností statutárního orgánu vyplývajících z obchodního zákoníku; v opačném případě je takový pracovní poměr neplatný (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 963/2002, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 737/2004)

Vývoj soudní judikatury

- pokud před uzavřením pracovního poměru mezi osobou, která je zároveň statutárním orgánem, a společností existuje střet zájmů, tato osoba nemůže podepsat pracovní smlouvu jménem společnosti (zaměstnavatele) na jedné straně a jako zaměstnanec na straně druhé; v opačném případě je takový pracovní poměr neplatný (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 11/98)
- osoba, která je statutárním orgánem právnické osoby, nemůže být současně zákonným zástupcem (např. z pozice generálního ředitele) této osoby podle § 15 obchodního zákoníku (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 31 Odo 11/2006, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 32 Odo 383/2006, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 23 Cdo 3894/2007)

Vývoj soudní judikatury

- má-li osoba, která je statutárním orgánem společnosti, určité odborné znalosti, schopnosti či dovednosti, lze z požadavku náležité péče dovodit, že je povinna je při výkonu funkce v rámci svých možností využívat (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 29 Odo 1262/2006)
- jestliže osobě z jakéhokoliv důvodu (např. z důvodu souběhu s výkonem funkce statutárního orgánu) platně nevznikl pracovní poměr, nemohla být založena účast této osoby na nemocenském pojištění, a to ani v případě, že tato osoba mohla či měla být nemocensky pojištěna jako jednatel (rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 3 Ads 119/2010)

Vývoj soudní judikatury

- stal-li se žalobce ode dne 18.9.2008 jednatelem žalované, je nepochybné, že nadále měl (musel) uvedené činnosti konat z důvodu výkonu funkce statutárního orgánu společnosti a že "souběžný" výkon stejných činností v pracovněprávním vztahu nepřicházel v úvahu. Za této situace lze souhlasit se soudy v tom, že - i kdyby nedošlo k výslovnému právnímu úkonu – byla mezi účastníky v souvislosti se jmenováním žalobce jednatelem žalované sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 18.9.2008 a že na základě této dohody pracovní poměr účastníků skončil dnem 18.9.2008 (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3910/2012)

Vývoj soudní judikatury

- představenstvo zabezpečuje obchodní vedení včetně řádného vedení účetnictví společnosti a předkládá valné hromadě ke schválení řádnou, mimořádnou a konsolidovanou, popřípadě i mezitímní účetní závěrku a návrh na rozdělení zisku nebo úhradu ztráty v souladu se stanovami společnosti. Obchodním vedením akciové společnosti ve smyslu ust. § 192 odst. 1 věty první obch. zák. je řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech a zabezpečení řádného vedení účetnictví společnosti, nikoli však věcně vymezená organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonávaná za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 496/2014).

Vývoj soudní judikatury

- pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto postupem obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy (náleží Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15).

Vývoj soudní judikatury

- zaměstnavatele sice může v konkrétním případě při uzavření smlouvy se členem statutárního orgánu zastupovat jiná osoba než statutární orgán, který se má stát zaměstnancem (případně – jde-li o kolektivní statutární orgán – jiný člen statutárního orgánu než ten, který se má stát zaměstnancem), ale nemůže být pochybností o tom, že tu nejsou dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale že ve skutečnosti jde o předem dané právní jednání „ve shodě“, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1876/2017).

Vývoj soudní judikatury

- **přelomové rozhodnutí NS 31 Cdo 4831/2017** (rozhodnutí NS 29 Cdo 3478/2016)
 - statutární orgán a obchodní korporace si pro svůj vztah mohou ujednat režim zákoníku práce
 - výkon funkce statutárního orgánu však není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce a podřízení smlouvy režimu zákoníku práce nečiní ze vztahu statutárního orgánu a obchodní korporace vztah pracovněprávní – statutární orgán tedy nemůže být považován za zaměstnance
 - vztah statutárního orgánu a obchodní korporace tak zůstává i nadále vztahem obchodněprávním a ani ujednáními o podřízení se režimu zákoníku práce se nelze odchýlit od kogentních ustanovení obchodního zákoník

Vývoj soudní judikatury

- obdobně je tomu i v případě, kdy statutární orgán a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce i souběžnou manažerskou smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, v níž si sjednají režim zákoníku práce. Na manažerskou smlouvu je v takovém případě nahlíženo jako na dodatek ke smlouvě o výkonu funkce. Ani manažerská smlouva není z důvodu podřízení se zákoníku práce neplatná, je na ni však třeba klást stejné požadavky jako na smlouvu o výkonu funkce
- funkce statutárního orgánu tudíž vzniká zpravidla účinností rozhodnutí valné hromady o volbě do funkce, nikoli dnem určeným dle ust. § 36 zákoníku práce
- smlouva o výkonu funkce musí být vždy schválena valnou hromadou (resp. nejvyšším orgánem) obchodní korporace

Vývoj soudní judikatury

- povinnost výkonu funkce statutárního orgánu s péčí řádného hospodáře, jako i dodržování dalších povinností stanovených obchodním zákoníkem, je zachováno bez ohledu na to, zda je uzavřená smlouva o výkonu funkce (či manažerská smlouva) podřízena režimu zákoníku práce
- rovněž není v důsledku podřízení se režimu zákoníku práce omezena povinnost statutárního orgánu k náhradě jím způsobené škody, omezení čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku v souladu se zákoníkem práce se tedy neuplatní

Vývoj soudní judikatury

- za přesvědčivé Ústavní soud nepovažuje tvrzení, že platnosti předmětné manažerské smlouvy brání skutečnost, že při jejím sjednávání absentovaly dvě odlišné smluvní strany, které by takovou smlouvu mohly uzavřít, neboť - objektivně vzato - rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy, která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, dle názoru Nejvyššího soudu vylučuje, aby jménem zaměstnavatele takový úkon učinila stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy jako zaměstnanec, neboť tato osoba nemůže odpovídajícím způsobem "současně" hájit své zájmy jako zaměstnanec a zájmy společnosti jako zaměstnavatele

Vývoj soudní judikatury

- Ústavní soud má za to, že pokud by přistoupil na uvedenou argumentaci dovolacího soudu, pak by nebylo možné než uzavřít, že neplatné jsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem), bez ohledu na to, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána. To proto, že i v případě, že člen statutárního orgánu uzavře s obchodní korporací pracovní smlouvu, jejímž předmětem bude výkon jakékoli činnosti odlišné od činnosti příslušející statutárnímu orgánu, bude nepochybné, že člen statutárního orgánu si pro sebe bude chtít v pracovní smlouvě vyjednat co nejvýhodnější podmínky, a to na úkor obchodní korporace; dojde tedy ke střetu zájmů (III. ÚS 669/2017)

Vývoj soudní judikatury

- Pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele (obchodní společnost) i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem) v době mezi 1. 1. 2012 a 31. 12. 2013 nejsou automaticky neplatné z důvodu střetu zájmů ve smyslu § 22 odst. 2 občanského zákoníku z roku 1964. Správní orgán musí v každém jednotlivém případě zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé (rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 10 Ads 284/2017)

Vývoj soudní judikatury

- Dovolateli však nelze přisvědčit v názoru, že činnosti, jež měl (údajně na základě pracovní smlouvy) vykonávat, nespadají do působnosti představenstva (a tudíž mohl být na jejich výkon zaměstnán). Představenstvo družstva řídí činnost družstva a rozhoduje o všech záležitostech družstva, které nejsou zákonem nebo stanovami vyhrazeny jinému orgánu (§ 243 odst. 1 obch. zák.). Jak Nejvyšší soud vysvětlil již v předchozím kasačním rozhodnutí v projednávané věci, činnosti, jež měl dovolatel vykonávat na základě pracovní smlouvy, úzce souvisí s řídicí činností představenstva a jsou její součástí.

Vývoj soudní judikatury

- Dovolateli lze sice přisvědčit, že skutečnost, že je schopen psát na počítači, nebrání tomu, aby „měl sekretářku“, a že není povinen zajišťovat veškeré administrativní činnosti sám jakožto člen představenstva. Nicméně nelze přehlížet, že administrativní úkony související s řídicí činností představenstva lze jen velmi obtížně oddělovat od vlastní řídicí činnosti. Představenstvo může (s péčí řádného hospodáře) administrativní úkony zajistit např. prostřednictvím zaměstnanců, nicméně nepřichází v úvahu, aby na tyto činnosti „najalo samo sebe“ (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 27 Cdo 4482/2018, I. ÚS 1963/19)

Shrnutí

- Pracovní poměr statutárního orgánu nebo jeho člena
 - výkon pouze takových činností, které jsou odlišné od činností vyplývajících z funkce statutárního orgánu, tj. jednání za společnost a obchodní vedení společnosti
 - problematické – pozice vedoucího zaměstnance vrcholového vedení společnosti (např. generální ředitel, obchodní ředitel, finanční ředitel)

Shrnutí

- Nejvyšší soud – odchýlení se od dosavadní judikatury
 - v případě přímého souběhu funkcí, nemůže vzniknout pracovněprávní vztah statutárního orgánu
 - pracovní smlouva ale nebude celá neplatná a bude se posuzovat jako smlouva o výkonu funkce (snížení rizik souběhu)
 - smlouvu o výkonu funkce lze podřídít zákoníku práce (s výjimkami vyplývajícími z kogentní právní úpravy ZOK a NOZ)

Rizika souběhu funkcí

- Soukromoprávní rizika
 - neplatnost/zánik pracovního poměru - např. soudní spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, změna vlastnictví nebo vedení společnosti, insolvence – zmírněno v řadě případů novou judikaturou NS (pracovní smlouvu posoudit jako smlouvu o výkonu funkce – neplatná budou jen některá ustanovení pracovní smlouvy, pozor na povinnost schválit smlouvu o výkonu funkce valnou hromadou)
 - problematické – pracovní poměry uzavřené před jmenováním/zvolením do funkce; relativní neplatnost pracovních poměrů uzavřených po nálezů Ústavního soudu (14.4.2008 – 31. 12. 2011); pracovní smlouvy uzavřené v roce 2012 (lze v nich pokračovat nebo zanikly?)

Rizika souběhu funkcí

- Soukromoprávní rizika
 - možnost vzniku bezdůvodného obohacení na straně zaměstnance
 - bezúplatný výkon činnosti pro společnost (od 2. 7. 2014)
 - neúčast na zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
 - neplatnost právních jednání uzavřených příslušnou osobou jako zaměstnancem v případě, že jako jednatel nebo člen představenstva musí jednat společně s dalším jednatelem nebo členem představenstva
 - odpovědnost statutárního orgánu

Rizika souběhu funkcí

- Veřejnoprávní rizika?
 - neúčast na nemocenském a důchodovém pojištění
- Stanovisko České správy sociálního zabezpečení:
- u jednatelů většinou pouze riziko neúčasti v systému nemocenského pojištění a nikoliv v systému důchodového pojištění
 - daňová rizika – vysílací struktury
 - specifické případy (např. neposkytnutí příspěvku na zdravotně postiženého zaměstnance-jednatele od Úřadu práce, nemožnost účasti na Programu Antivirus)

Možná řešení souběhu funkcí

- Odstranění souběhu
 - pouze výkon funkce statutárního orgánu nebo jeho člena
 - uzavření smlouvy o výkonu funkce (možnost podřídít smlouvu zákoníku práce)
 - rozdělení agendy spadající pod současné pracovní právní pozice mezi jednotlivé jednatele nebo členy představenstva
 - pouze výkon pracovní právní pozice
 - odvolání (odstoupení) z funkce
 - případné udělení prokury

Smlouva o výkonu funkce

- podrobná specifikace práv a povinností statutárního orgánu
- úprava odměňování za výkon funkce (§ 60 ZOK pro kapitálové společnosti)
- možnost podřídít smlouvu o výkonu funkce zákoníku práce s následujícími výjimkami:
 - vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu
 - jednotlivé předpoklady výkonu funkce a důsledky, pokud tyto předpoklady nejsou dány
 - odměňování členů statutárních orgánů
 - formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem
 - povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení (odpovědnost)

Smlouva o výkonu funkce

- možnost upravit právo na cestovní náhrady dle zákoníku práce, výhody ve stejném rozsahu jako u zaměstnanců (např. penzijní připojištění, dovolenou, služební automobil apod.), odstupné pro případ odvolání z funkce
- nelze vymezit důvody pro odvolání z funkce – kompenzace ve formě odstupného
- nelze zajistit účast na zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele – kompenzace ve formě komerčního pojištění
- musí být písemná, jinak je neplatná
- musí být uzavřena mezi společností (podpis statutárního orgánu nebo zástupce na základě plné moci) a statutárním orgánem

Smlouva o výkonu funkce

- musí být schválená valnou hromadou (dozorčí radou), jinak je neplatná; této neplatnosti se lze dovolat do šesti měsíců ode dne, kdy se o neplatnosti oprávněná osoba dozvěděla nebo dozvědět měla a mohla, nejdéle však do deseti let od dne, kdy k takovému jednání došlo
- pokud není odměňování sjednáno v souladu se ZOK, platí, že výkon funkce je bezplatný!!!
- výjimky – důvody na straně společnosti – obvyklá odměna
- povinné údaje o odměňování – všechny složky odměny, výše odměny nebo její výpočet a podoba, pravidla pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku, výhody spočívající v převodu nebo nabytí účastnických cenných papírů

Smlouva o výkonu funkce

- Novela ZOK účinná od 1. 1. 2021
 - účinnost - musí být schválena nejvyšším orgánem, ode dne uzavření SOVF nebo ode dne vzniku funkce nebo ode dne schváleného nejvyšším orgánem
 - odměňování v kapitálové společnosti, obvyklá odměna
 - rozpor mezi SOVF a společenskou smlouvou + přechodné ustanovení
 - zrušen § 61 odst. 3 - pravidla pro určení mzdy a poskytování jiného plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti

Závěr

- souběh funkcí by měl být řešen v každém případě
- „staré“ souběhy funkcí jsou nadále nepřípustné, ale nemají za následek automaticky neplatnost celé pracovní smlouvy
- při řešení souběhu je nutné zjistit:
 - zda se jedná o přípustný souběh
 - co bylo dřív – funkce nebo pracovní poměr?
 - pokud funkce – kdy byla uzavřena pracovní smlouva?
 - zjistit, jaká ustanovení pracovní smlouvy jsou neplatná
- pro souběh funkcí v zásadě nejsou žádné důvody
- vhodným řešením je souběh odstranit a pro výkon funkce statutárního orgánu uzavřít smlouvu o výkonu funkce s úpravou obdobnou pracovní smlouvě

Praktické příklady

Příklad č. 1:

- Pan XY se stal jednatelem ve společnosti se třemi jednatelemi.
- Zavedenou praxí ve společnosti bylo uzavírat vedle výkonu funkce i pracovní smlouvu na vrcholovou pracovní pozici.
- Pan XY požadoval uzavření smlouvy o výkonu funkce, ale ostatní jednatele nesouhlasili a prosadili uzavření pracovní smlouvy.
- Pracovní smlouva ani žádné plnění nebylo schváleno valnou hromadou.
- Po čase se změnil společník s.r.o., který odvolal stávající jednatele a jmenoval nové, kteří chtějí nějakým způsobem ukončit pracovní poměry dosavadních jednatelů.
- Jak byste postupovali a na co budou mít dosavadní jednatele právo?

Praktické příklady

Příklad č. 2:

- Pan YZ pracuje v akciové společnosti ABC od roku 2000 na různých pracovních pozicích.
- V roce 2018 mu byla nabídnuta funkce člena představenstva, v současné době je zároveň vedoucím interního IT oddělení, kde je odpovědný za správu sítě a hardware užívaný ve společnosti.
- Pan YZ funkci člena představenstva přijme, co se stane s jeho pracovním poměrem? Měl by pan YZ uzavřít smlouvu o výkonu funkce a co se stane, když ji neuzavře?
- Změnila by se nějak situace, pokud by pan YZ zastával pozici obchodního ředitele?

Praktické příklady

Příklad č. 3:

- Pan XZ byl jednatelem společnosti a jako jediný jednatel si uzavřel pracovní smlouvu na pozici generálního ředitele. Vedle toho si uzavřel i smlouvu o výkonu funkce, kterou si však nenechal schválit valnou hromadou.
- Po dvou letech došlo k výměně jednatele společnosti.
- Jak by měl nový jednatel postupovat vůči dosavadnímu jednatele?

Dotazy?



**Mgr. Klára Valentová, advokát
Vilímková Dudák & Partners,
advokátní kancelář, s.r.o.**

Karolinská 661/4, 186 00 Praha 8
Tel.: +(420) 222 814 911

klara.valentova@vilimkovadudak.cz

www.vilimkovadudak.cz

Děkuji za pozornost!

© 2020 Klára Valentová

Tento seminář pořádá

Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání

Střelničná 1861/8a, Praha 8

tel: +420 251 115 576

office@forum-media.cz

www.forum-media.cz