

## DISKUSE

## Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance

JUDr. Ivan Rada, Praha\*

### I. Úvodem

Cílem tohoto pojednání je přispět do probíhající diskuse<sup>1</sup> na téma souběhu funkce (člena) statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti a jeho postavení jako vedoucího zaměstnance téže společnosti.

Tento souběh je v českém podnikatelském prostředí natolik běžný, že se stal skoro pravidlem. Není třeba zdůrazňovat, že výše uvedená konstrukce bývá často zneužívána zejména s cílem omezit odpovědnost členů statutárního orgánu, resp. v některých případech s cílem vyhnout se negativním důsledkům toho, že odměna člena statutárního orgánu za výkon jeho funkce není podle § 25 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, pro daňové účely uznávána za výdaj (náklad) vynaložený k dosažení, zajištění a udržení příjmů.<sup>2</sup>

V poslední době se u odborné veřejnosti stále více prozrazuje názor odvolávající se na poslední judikaturu Nejvyššího soudu ČR a zprostředkovaně i na dnes již notoricky známý judikát Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92, podle kterých je výše uvedený souběh nepřipustný. Byť jsem si vědom toho, že zmiňovaný souběh lze v praxi zneužít, jsem současně přesvědčen i o tom, že jej nelze obecně vyloučit a že tak ve skutečnosti ani žádný ze zmiňovaných judikátů nečiní.

### II. Náplň funkce statutárního orgánu a práce vedoucího zaměstnance

Základní charakteristika statutárního orgánu je obsažena v § 20 odst. 1 ObčZ, podle kterého je statutárním orgánem ten, kdo je smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem oprávněn činit právní úkony právnické osoby ve všech věcech. Citované ustanovení vyjadřuje tzv. vnější působnost statutárního orgánu.

Přestože ve vztahu ke třetím osobám vystupuje do předí vnější působnost, náleží statutárnímu orgánu ještě působnost vnitřní, kterou bývá označováno obchodní vedení společnosti. Tato působnost je v mnoha ohledech prvotní a rozhodující, neboť ve valné většině předchází jednání navenek.

Obchodní zákoník pojem obchodní vedení nedefinuje. Co se rozumí pod obchodním vedením uvádí důvodová zpráva k zákonu č. 370/2000 Sb., jímž byl novelizován obchodní zákoník, podle které je obchodním vedením „*provozování základní hospodářské činnosti a rozhodování o záležitostech uvnitř společnosti*“.<sup>3</sup> I. Štenglová<sup>3</sup> obchodní vedení definuje jako „*řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech*“. Obdobně vymezuje obchodní vedení i K. Eliáš: „*Obchodní vedení zahrnuje především roz-*

*hodování o provozních záležitostech společnosti vůbec, tj. po stránce organizační, technické, výrobní, ekonomické, obchodní, personalistické apod. V této činnosti je těžiště kompetencí statutárního orgánu, protože tato rozhodnutí reprezentují obsahový podklad pro právní úkony činěné společností vůči třetím osobám (navenek).*“<sup>4</sup>

Jednatelům ukládá obchodní vedení § 134 ObchZ a představenstvu akciové společnosti § 192 odst. 1 ObchZ. Na rozdíl od jednatelů představenstvo obchodní vedení jen zabezpečuje, tj. může obchodním vedením pověřit k tomu zvláště zřízený orgán<sup>5</sup> či jiné osoby, např. právě vedoucí zaměstnance.

Vedoucími zaměstnanci jsou podle § 9 odst. 3 ZPr orgány právnické osoby a zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele.

Pokud jde o jednání vedoucími zaměstnanci za společnost, jsou podle § 9 odst. 1 ZPr vedoucí zaměstnanci oprávněni činit úkony v pracovněprávních vztazích. Ostatní úkony jsou vedoucí zaměstnanci oprávněni za společnost činit dle § 15 odst. 1 ObchZ. Ve všech případech jde o zákonné zastoupení společnosti.

Vnitřní působnost zaměstnanců je pak upravena především v § 9 odst. 3 ZPr, podle kterého jsou vedoucí zaměstnanci oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, a dále v § 74 ZPr, který podává demonstrativní výčet<sup>6</sup> toho, co jsou vedoucí zaměstnanci dále povinni činit.

\* Autor je advokátem advokátní kanceláře Eiselsberg Natlacen Waldendorff Cancola v. o. s.

- 1) Odkazuji zejména na workshop nazvaný „*K souběhu zaměstnanec-kého poměru a členství ve statutárním orgánu, zejména u cizích státních příslušníků; právní rámec a přípustnost tzv. agenturního zaměstnávání*“, proběhnuvší na Karlovarských právnických dnech dne 10. 6. 2005 a na diskusní panel nazvaný „*Problematika souběhu výkonu funkce (člena) statutárního orgánu obchodní společnosti a pozice (vedoucího) zaměstnance*“ organizovaný dne 4. 10. 2005 Českou advokátní komorou a advokátní kanceláří Glatzová & Co.
- 2) Citované ustanovení se v dosavadní praxi finančních úřadů týká jen členů představenstva; jednatelé společnosti s ručením omezeným jsou považováni za individuální statutární orgán.
- 3) Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol. Obchodní zákoník. Komentář 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 421.
- 4) Eliáš, K. Společnost s ručením omezeným. Praha: Prospektrum, 1997, s. 163.
- 5) V takovém případě je třeba tomu odpovídající úprava stanov.
- 6) „*a) řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky,*  
*b) v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje,*  
*c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,*  
*d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle mzdových předpisů a kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv, a diferencovat mzdu zaměstnanců podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,*  
*e) vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,*  
*f) zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázní, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a k neplnění povinností,*  
*g) zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.*“

### III. Nepřípustnost souběhu

Avizovaný negativní postoj k možnému souběhu funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance v odborné literatuře zastává především V. Odrobotinová,<sup>7</sup> která v jednom ze svých článků<sup>8</sup> s politováním nad tím, že praxe nesleduje výkladové tendence ustálené judikatury soudů, k výše uvedenému souběhu uvádí: „*Nejvyšší soud opakovaně dovodil, že výše uvedenou argumentaci je třeba použít nejen v situaci, kdy pracovní smlouva, popř. jmenování, stanoví jako druh práce přímo výkon funkce statutárního orgánu, ale i na případy, kdy práce, kterou koná v pracovním poměru, fakticky zahrnuje i výkon činnosti statutárního orgánu, tj. výkon funkce je druhem práce nepřímo. Nejvyšší soud pak činí závěr, že pracovní smlouva nebo pracovněprávní jmenování do takové funkce jsou v takovém případě neplatné.*“

Z tohoto východiska pak dospěla k následujícímu závěru: „*Prakticky je proto vyloučeno, aby jednatel mohl vedle výkonu funkce jednatele být platně rovněž zaměstnancem společnosti – mohl by vykonávat pouze specializované technické práce (např. hodinář) nebo práce zřetelně se odlišující od obchodního vedení (např. uklízečka). Určité nejasnosti vznikaly v minulosti obledně členů představenstva. Představenstvo je totiž, na rozdíl od jednatele, kolektivním orgánem, a proto nelze jednotlivým členům představenstva přiřazovat konkrétní činnosti a odpovědnosti. Nicméně i zde Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 17. 8. 2004 (sp. zn. 21 Cdo 737/2004) dospěl k závěru, že je třeba aplikovat stejnou logiku, tj. pokud se funkce vykonává na základě pracovního poměru překrývá s výkonem funkce člena statutárního orgánu, je pracovní poměr neplatný.*“

Tento svůj názor odůvodňuje kromě odkazu na judikaturu Nejvyššího soudu ČR tím, že popis činnosti statutárního orgánu je v obchodním zákoníku vymezen natolik široce, že „... výkon funkce téměř každého vedoucího zaměstnance koliduje s výkonem funkce jednatele“.<sup>9</sup>

Obdobně interpretuje předmětnou judikaturu Nejvyššího soudu ČR i T. Mužík,<sup>10</sup> když uvádí: „*Ovšem ve světle judikatury Nejvyššího soudu ČR pracovní poměr nevznikne, pokud bude pracovní náplň ředitele sbodná s činností jednatele, resp. pracovní náplň ředitele nebude obsahovat jiné činnosti než ty, jež je povinen vykonávat jako jednatel.*“

### IV. Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze

Prvotním rozhodnutím, od kterého se odvíjí zmiňovaná judikatura Nejvyššího soudu ČR, je rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/1992.<sup>11</sup> Jeho právní věta zní: „*Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti 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 náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.*“

Podle citované právní věty tedy:

1. činnost statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu;
2. obchodní společnost může vstupovat do pracovněprávních vztahů s fyzickými osobami, pokud předmětem tohoto vztahu nebude výkon činnosti statutárního orgánu.

Oba tyto závěry jsou z dnešního pohledu samozřejmé a ani v době publikace tohoto rozhodnutí, s výjimkou J. Bárty,<sup>12</sup> nevyvolaly protichůdné ohlasy.

Pokud jde o závěr uvedený ad 1., judikát v právní praxi poměrně rychle zdomácněl a pracovní smlouva, která by jako druh práce uváděla výkon funkce jednatele či člena představenstva, bude naprostou výjimkou. Od 1. 1. 2001 navíc vzhledem k § 261 odst. 3 písm. f) ObchZ, který výslovně uvádí, že závazkové vztahy mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo jiným orgánem nebo jeho členem, se řídí obchodním zákoníkem, již citovaný judikát v první části ztratil svůj význam.

Skutečnost uvedená ad 2., tedy že společnost může zaměstnávat fyzické osoby, je zřejmá a není třeba ji nijak blíže komentovat. Svůj význam si však dané rozhodnutí zachovalo díky závěru, podle kterého je podmínkou platnosti pracovního poměru to, aby jeho náplní nebyl „výkon činnosti statutárního orgánu“.

V další hojně citované části odůvodnění pak vrchní soud uvedl: „*Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustanovena statutárním orgánem společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu.*“ Zde však má svůj význam skutečnost, že tato část nebyla zahrnuta do právní věty, neboť vrchní soud tu reaguje především na odůvodnění krajského soudu. K tomu však podrobněji níže.

7) Zmiňovaná autorka v obdobném duchu formulovala i své závěry na workshopu zmiňovaném v pozn. 1.

8) *Odrobotinová, V.* Může být statutární orgán nebo jeho člen zároveň zaměstnancem téže společnosti? epravo, 4. 1. 2005 (článek dostupný na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)).

9) Obdobným způsobem se citovaná autorka vyjádřila i v článku „Může být člen představenstva zaměstnancem?“ publikovaném v Hospodářských novinách dne 27. 4. 2005.

10) *Mužík, T.* Funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce. epravo, 15. 11. 2004 (článek dostupný na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)).

11) Rozhodnutí bylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, 1995, č. 13. S ohledem na jeho význam uvádím stručně skutkový stav. Žalobkyně byla společníkem společnosti s ručením omezeným. Všichni společníci byli současně jednately společnosti. Žalobkyně byla navíc zaměstnancem společnosti. Náplní její práce byla činnost „samostatného odborného technickohospodářského pracovníka v zásobování“. Z důvodu zvlášť hrubého porušení povinností s ní byl okamžitě pracovní poměr zrušen a žalobkyně se domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, náhrady mzdy a dalších výdajů. Okresní soud její žalobě vyhověl. K odvolání žalované společnosti pak krajský soud žalobu zamítl s poněkud zmateným odůvodněním, neboť dospěl k závěru, že pracovní smlouva byla neplatná, neboť společenská smlouva údajně neumožňovala, aby mezi sebou společníci uzavřeli pracovní smlouvu. K dovolání žalobkyně, která stručně shrnuto, namítla, že společníci a společnost jsou odlišné právní subjekty a že pracovní smlouva byla uzavřena se společností, vrchní soud rozsudek odvolacího soudu zrušil.

12) *Bárta, J.* Postavení jednatelů a členů orgánů právnických osob. Bul-letin advokacie, 1996, č. 6.

## V. Judikatura Nejvyššího soudu ČR

Ze závěrů výše citovaného judikátu Vrchního soudu v Praze v následujících letech čerpal senát Nejvyššího soudu ČR ve složení M. Putna, L. Drápal, Z. Novotný, a to v rozhodnutích sp. zn. 21 Cdo 11/98, 21 Cdo 963/2002, 21 Cdo 2642/2003 a 21 Cdo 737/2004.

Ve všech výše uvedených rozhodnutích se doslovně citují již shora citované části judikátu vrchního soudu.

V odůvodnění rozhodnutí 21 Cdo 11/98 Nejvyšší soud uvedl: „*Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustanovena statutárním orgánem společnosti (jednatelem), sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu. ... Podstatné však je, že obsah takového pracovněprávního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti jednatele, ale může se týkat jen činností od práce jednatele odlišných.*“

V rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 963/2002 Nejvyšší soud k této argumentaci připojuje svoji reakci na obsah dovolání. Dovolatel zde argumentoval tím, že jednatel může mít uzavřenu pracovní smlouvu na výkon funkce „obchodní vedení společnosti“. Nejvyšší soud tak mimo jiné uvedl: „*Samotná okolnost, provádí-li statutární orgán úkon směrem dovnitř společnosti nebo navenek, nic nemění na tom, že jedná jako statutární orgán. Správně proto odvolací soud vycházel z toho, že jednatel společnosti s ručením omezeným nemůže mít uzavřenu pracovní smlouvu, případně být jmenován do funkce, jestliže nevykonává jiný druh práce než vyplývající přímo z práv a povinností jednatele.*“ Dovolání pak Nejvyšší soud odmítl s tím, že napadené rozhodnutí nemá po právní stránce zásadní význam.

V rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2642/2003 Nejvyšší soud vytknul soudu odvolacímu, že se nezabýval tvrzením žalobce, že funkce generálního ředitele byla „spojena“ s funkcí předsedy představenstva, a uvádí: „*Kdyby náplní funkce generálního ředitele byla stejná činnost, kterou žalobce vykonával (měl vykonávat) u D. z. jako předseda jejího představenstva, pak by muselo být dovozeno, že u žalobce nebyl jmenováním do funkce generálního ředitele platně založen pracovní poměr, a že tedy s ním pracovní poměr, ani platně nemohl být rozvázn.*“ Protože se soudy nižší instance touto okolností nezabývaly, dovodil Nejvyšší soud, že jejich právní posouzení věci je neúplné, a tedy i nesprávné.

Obdobná výtka je obsažena i v rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 737/2004, které se týkalo akciové společnosti.

Podle názoru Nejvyššího soudu tak nelze činnost, která je obsahově shodná s náplní činnosti statutárního orgánu, vykonávat v pracovním poměru. Z toho, že Nejvyšší soud vyzývá, aby se v každém individuálním případě zkoumalo, zda se náplň činnosti statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance nepřekrývá, však nelze dovodit, že Nejvyšší soud došel k názoru, že zmiňovaný souběh není obecně možný.<sup>13</sup>

## VI. Interpretace rozhodnutí obou soudů

Přestože je podle mého názoru třeba souhlasit se závěrem, podle kterého činnost, která spadá do působnosti statutárního orgánu, nelze současně vykonávat v pra-

covním poměru, mám za to, že dovozovat tento závěr z citovaného judikátu Vrchního soudu v Praze je nesprávné.

Tento názor vychází právě z druhé části právní věty judikátu vrchního soudu, kterou si dovolím znovu odcitovat: „*Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud naplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.*“

Byť Nejvyšší soud závěry rozhodnutí vrchního soudu interpretuje důsledně jen pro případy, kdy dochází ke kumulaci funkcí, je z této citace zřejmé, že vrchní soud vztáhnul podmínku, aby činnost, která je předmětem pracovněprávního vztahu, nebyla shodná s výkonem činnosti statutárního orgánu, na všechny fyzické osoby a teprve poté, s ohledem na konkrétní okolnosti případu, ji konkretizoval i pro členy statutárního orgánu a společníky.

Náplň práce vedoucího zaměstnance se však zpravidla nebude lišit v závislosti na tom, zda daná osoba bude současně statutárním orgánem nebo jeho členem či nikoliv, naopak bude stejná bez ohledu na to, kdo ji bude vykonávat. Důsledně vzato tak judikát vrchního soudu musí platit nejen na případy, kdy dochází ke kumulaci obou funkcí, ale i na případy, kdy je v pracovněprávním vztahu ke společnosti jakákoliv fyzická osoba. Odvolává-li se tedy Nejvyšší soud na rozhodnutí vrchního soudu, měl by toto rozhodnutí obdobně aplikovat i v rámci ostatních pracovněprávních sporů a zkoumat u všech zaměstnanců, zda náplň jejich činnosti není výkon činnosti statutárního orgánu. Dospěje-li pak k závěru, že náplň práce takového zaměstnance tvoří jen činnosti, které by v rámci výkonu své činnosti mohl vykonávat statutární orgán, resp. jeho člen, musel by takový pracovní poměr posoudit jako neplatný.

Zde je třeba si položit zásadní otázku, zda je vůbec možné, aby činnost statutárního orgánu mohla být shodná s činností vedoucího zaměstnance. Připustíme-li tuto možnost, tak jak ji obecně připouští shora citovaná V. Odrobinová a jak na první pohled naznačuje i judikát Vrchního soudu v Praze, dospějeme k dalším absurdním závěrům.

Jak již bylo uvedeno výše, je statutární orgán povolán k obchodnímu vedení a k jednání jménem společnosti. Bez takto široce formulované působnosti by statutární orgán nemohl plnit roli výkonného orgánu společnosti.

Vzhledem k tomu, že mezi činnosti, které spadají pod pojem obchodního vedení, náleží i povinnosti, které je podle zákoníku práce povinen vykonávat vedoucí zaměstnanec, ovšem dospějeme k závěru, že s činností statutárního orgánu se nutně bude překrývat náplň práce prakticky každého vedoucího zaměstnance. Rovněž jednání vedoucích zaměstnanců za společnost, ať již podle § 9 odst. 1 ZPr či § 15 odst. 1 ObchZ, je kryto právem statutárního orgánu jednat jménem společnosti.

Vrátíme-li se proto znovu ke shora citovanému názoru V. Odrobinové, podle kterého by mohl statutární orgán vedle výkonu funkce jednatele pro společnost vykoná-

13) Za povšimnutí rovněž stojí, že judikatura Nejvyššího soudu se, podobně jako judikát vrchního soudu, vždy vyjadřuje jen k situaci, kdy pracovní poměr vzniká až následně.

vat pouze specializované technické práce (např. hodinář) nebo práce zřetelně se odlišující od obchodního vedení (např. uklízečka), musíme dospět k závěru, že ve společnosti, která má statutární orgán (tj. v každé společnosti), není možno zaměstnat vedoucí zaměstnance, neboť náplň jejich činnosti je již zahrnuta v činnosti statutárního orgánu, resp. jeho členů.

Dovedeno *ad absurdum* by tedy statutární orgán neměl za úkol vybrat management společnosti, který bude řídit každodenní chod společnosti a ponechá tak statutárnímu orgánu volné ruce k přijímání strategických rozhodnutí, a tedy k řízení společnosti na vyšším stupni, nýbrž žádá, aby veškerou řídicí činnost společnosti vykonával právě statutární orgán.

S ohledem na výše uvedené proto musí existovat jiný výklad judikátu vrchního soudu. Takový výklad odpovídá tomu, jak odborná veřejnost vnímala judikát vrchního soudu před tím, než byla publikována shora citovaná rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, a spočívá v tom, že „výkonem činnosti statutárního orgánu“ není míněno nic jiného než „výkon funkce statutárního orgánu“. Tímto způsobem interpretoval judikát vrchního soudu např. M. Bělina: „... je možné, aby mezi členem statutárního orgánu a společností byl uzavřen pracovní poměr; kde druhem práce bude jiná činnost než výkon funkce člena statutárního orgánu“.<sup>14</sup>

Možnost takového výkladu je opodstatněna i tím, že pojem „vykonávání činnosti statutárního orgánu“ je používán v § 136 a 196 ObchZ, které se týkají zákazu konkurence. V obou případech ovšem ve významu, který odpovídá zastávání, resp. výkonu funkce statutárního orgánu. Ve shodném významu obě ustanovení rovněž interpretuje komentářová literatura.<sup>15</sup> Do 31. 12. 2001 byl tento pojem užit i v § 31a odst. 1 ObchZ<sup>16</sup> (ve znění zákona č. 105/2000 Sb.). Novelou provedenou zákonem č. 88/2003 Sb. bylo dané ustanovení přeformulováno<sup>17</sup> a daný pojem nahrazen pojmem „funkce statutárního orgánu“. Lze tedy podle mého názoru dovodit, že jak zákonodárce, tak ani vrchní soud mezi pojmy „výkon činnosti statutárního orgánu“ a „výkon funkce statutárního orgánu“ nerozlišuje, resp. že oba pojmy jsou do značné míry zaměnitelné.

V tomto světle pak lze říci, že vrchní soud ve svém judikátu nekonstatoval nic jiného, než že

- funkci statutárního orgánu, resp. jeho člena nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu, na což zcela logicky navázal tím, že
- nic nebrání tomu, aby obchodní společnost vstupovala do pracovněprávních vztahů s fyzickými osobami, pokud předmětem tohoto vztahu nebude právě výkon funkce statutárního orgánu.

Tyto výroky také zcela odpovídají i tehdy projednávanému sporu, neboť vrchní soud se musel vyjádřit k od základu pochybným závěrům odvolacího soudu, který, jak již stručně komentováno v pozn. č. 11, uvedl: „*pracovní smlouva z 13. 8. 1990, která byla sjednána až po uzavření společenské smlouvy, je neplatným právním úkonem, neboť část II. společenské smlouvy, která upravuje orgány společnosti a práva a povinnosti společníků, neumožňuje, aby společníci mezi sebou uzavřeli pracovní smlouvu, vyplývá to z toho, že podle bodu 1 této části jsou všichni společníci statutárními orgány společnosti*“. *Uzavření pracovní smlouvy bylo v rozporu s ustanovením § 106o hospodářského zákoníku a z ustanovení § 21 odst. 1 hospodářského zá-*

*koníku vyplývala neplatnost tohoto právního úkonu*“. Výsledkem tak bylo, že vrchní soud „vysvětloval“ zcela samozřejmé principy, mimo jiné např., že pracovní poměr se zakládá smlouvou, že pracovníkem může být jen fyzická osoba, že právnická osoba může zaměstnávat fyzické osoby a kdo jedná jménem právnické osoby. Vedle těchto trivialit dospěl k tehdy zásadnímu rozhodnutí, že funkce statutárního orgánu není prací, a že tedy nemůže být předmětem pracovněprávního vztahu.

## VII. Kdy je souběh možný

Již výše jsem uvedl, že nesouhlasím s tím, že by byl souběh funkce člena statutárního orgánu společnosti a jeho postavení jako vedoucího zaměstnance téže společnosti vyloučen obecně. Stejně tak jsem ovšem přesvědčen o tom, že v některých případech takový souběh vyloučen je.

S ohledem na závěry předchozí kapitoly není pro posouzení této otázky podle mého názoru významná argumentace odkazující na judikát vrchního soudu, nýbrž zásada, že jednu a tutéž činnost nelze podříditi současně obchodnímu zákoníku i zákoníku práce. Aby byl proto souběh postavení člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance vyloučen, je třeba, aby byla náplň činnosti v obou postaveních shodná.

Pro posouzení shody v činnostech vykonávaných statutárním orgánem, resp. vedoucím zaměstnancem využívám výše uvedené členění dle působnosti statutárního orgánu, tj. vnější a vnitřní působnost.

Z toho, že je daná osoba oprávněna společnost zavazovat, ať již je takové jednání osobním jednáním společnosti jako v případě statutárního orgánu nebo zákonným zastoupením vedoucího zaměstnance, podle mého názoru nemůže být dovozována obsahová shoda v činnostech statutárního orgánu na straně jedné a vedoucího zaměstnance na straně druhé. Případná možnost zavazovat společnost je totiž jen průvodním znakem ustanovení do funkce, resp. vzniku pracovního poměru a nemá rozlišovací způsobilost. Nelze tedy např. říci, že činnost finančního ředitele je shodná s činností personálního ředitele, přestože jsou dané osoby z titulu obou funkcí oprávněny zastupovat společnost.

Celý problém tedy spočívá v obchodním vedení, jehož obsahová náplň, jak již zmíněno výše, nutně zahrnuje řadu činností, které jsou zákoníkem práce uloženy vedoucím zaměstnancům. Pominu-li skutečnost, že obchodní vedení představuje vyšší a komplexnější stupeň řízení společnosti, což se mimo jiné projevuje i tím, že vedoucí zaměstnanci jsou v souladu s § 27 odst. 4 ZPr jmenováni a odvoláváni výlučně statutárním orgánem, nelze opominout jeden zásadní rozdíl:

14) Součková, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1997, s. 22.

15) Dědič, J. a kol. Obchodní zákoník. Komentář II. Díl. Praha: Polygon, 2002, s. 1210; Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol., op. cit. sub 3, s. 701.

16) „Statutárním orgánem, členem statutárního orgánu či jiného orgánu právnické osoby nemůže být ... osoba ..., která do dne podání takového návrhu vykonávala činnost jako statutární orgán ...“

17) „Statutárním orgánem, členem statutárního nebo jiného orgánu právnické osoby, která je podnikatelem, nemůže být ten, kdo vykonával kteroukoli ze srovnatelných funkcí v právnické osobě, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs.“

- má-li společnost s ručením omezeným více jednatelů a nestanoví-li společenská smlouva jinak, náleží podle § 134 ObchZ obchodní vedení všem jednatelům a k rozhodnutí v této oblasti je zapotřebí většiny jejich hlasů; obdobně i v případě akciové společnosti náleží obchodní vedení podle § 192 odst. 1 ObchZ představenstvu<sup>18</sup> jako kolektivnímu orgánu; každý z členů statutárního orgánu se tak pouze *podílí* na obchodním vedení společnosti;
- činnostmi uvedenými v § 9 odst. 3, resp. § 74 ZPr jsou naopak pověřeni jednotliví vedoucí zaměstnanci jako jednotlivci.<sup>19</sup>

V případech, kdy je statutárním orgánem společnosti kolektivní orgán, je proto podle mého názoru možné, aby došlo k souběhu postavení člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance, neboť podíl na obchodním vedení společnosti a samostatný výkon dílčí řídicí činnosti jsou dvě zcela odlišné činnosti. Ani z praktického pohledu není podle mého názoru v rozporu se zákonem, pokud např. člen představenstva akciové společnosti bude současně generálním ředitelem společnosti, který bude představenstvu zodpovědný za hospodaření společnosti jako celku. Taková osoba může mít jako generální ředitel z titulu svého členství v představenstvu nepochybně lepší přístup k informacím a na druhé straně může z titulu svého postavení generálního ředitele jako člen představenstva lépe ovlivňovat obchodní vedení společnosti než osoba, která obdobné postavení mít nebude.

V případě, že bude statutární orgán společnosti s ručením omezeným nebo společnosti akciové jednočlenný, pak výše uvedená konstrukce ze stejných důvodů nepřipadá v úvahu. Výjimku mohou tvořit případy, kdy druh práce, kterou vedoucí zaměstnanec vykonává, vedle obecné řídicí činnosti zahrnuje i specializovanou činnost odlišnou od povinností uvedených v § 9 odst. 3, resp. § 74 ZPr.

Ve speciálních a v praxi výjimečných případech, kdy je obchodním vedením společnosti s ručením omezeným pověřen např. pouze jeden z jednatelů, je u tohoto souběhu vyloučen a u zbývajících jednatelů možný. Stejně tak bude souběh možný i v případě, že představenstvo akciové společnosti pověří obchodním vedením jiný orgán nebo např. vedoucí zaměstnance. Pracovní poměr s takovými vedoucími zaměstnanci tak může být sjednán i ohledně obchodního vedení. Pověří-li představenstvo obchodním vedením zaměstnance, jsou pak sami obchodním vedením zproštěni.

### VIII. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR

Nový impuls k posouzení problematiky kumulace funkcí dal Nejvyšší správní soud svým rozhodnutím ze dne 21. 4. 2004, č. j. 3 Ads 39/2003-85,<sup>20</sup> týkajícím se problematiky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Právní věta tohoto rozhodnutí zní: „*Odměna, již dostávají za činnost členů představenstva generální ředitel 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 příjmem zúčtováním jim v souvislosti s výkonem zaměstnání, z něhož jsou nemocensky pojištěni.*“

Případ posuzovaný Nejvyšším správním soudem se tý-

kal banky. Ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. 21/1992 Sb., o bankách (BankZ), uvádí, že statutární orgán banky musí být nejméně tříčlenný a musí být složen z vedoucích zaměstnanců banky. Byť se toto ustanovení týká banky, je z něj podle mého názoru možné vyvodit obecné závěry, a to i přesto, že § 1 odst. 1 BankZ uvádí, že ustanovení obchodního zákoníku o akciové společnosti se pro banky nepoužijí, pokud zákon o bankách nestanoví jinak.

Východiskem je zde opět zásada, že výkon jedné činnosti nelze podřídit současně obchodněprávnímu i pracovníprávnímu režimu. Je-li představenstvo banky kolektivním statutárním orgánem stejně jako představenstvo obecné akciové společnosti a stanoví-li shora citovaný § 8 odst. 2 BankZ, že představenstvo musí být složeno z vedoucích zaměstnanců, musí současně platit, že náplň práce vedoucího zaměstnance a činnost vedoucího zaměstnance nemohou být zaměnitelné, což potvrzuje závěry obsažené v předchozí kapitole tohoto příspěvku.

Vrátíme-li se zpět k rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, musíme dále konstatovat, že soud neopřel své rozhodnutí o § 8 odst. 2 BankZ, nýbrž o stanovy banky, které stanovily, že členy představenstva volí a odvolává valná hromada a že členem představenstva jsou vždy generální ředitel a jeho náměstci. Tuto konstrukci pak Nejvyšší správní soud nazývá „povinným“ členstvím v představenstvu. V případech, kdy stanovy společnosti obsahují obdobnou úpravu, pak podle Nejvyššího správního soudu odměna, kterou dané osoby pobírají z titulu svého členství v představenstvu, je „... *příjmem zúčtováním jim v souvislosti s výkonem zaměstnání, z něhož jsou nemocensky pojištěni, takže se podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení musí zahrnout do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení.*“

Z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu lze tedy rovněž dovodit, že úpravu stanovující povinné členství vedoucích zaměstnanců ve statutárním orgánu lze zakotvit nejen v případě bank, ale i obecně u akciové společnosti nebo u společnosti s ručením omezeným.

### IX. Zneužívání souběhu

Není jistě třeba zakrývat, že jedním z cílů, které shora citovaná judikatura Nejvyššího soudu ČR sleduje, je zaměřit zneužívání souběhu dvojího postavení jedné osoby v téže společnosti.

První z forem zneužívání tohoto souběhu spočívá ve zneužití rozdílné úpravy odpovědnosti za škodu, kdy člen statutárního orgánu zneužívá své souběžné postavení jedná (nebo později tvrdí, že jednal) jako vedoucí zaměstnanec.

Jsem přesvědčen o tom, že *de lege lata* je možné se s takovým jednáním vypořádat i bez toho, že by bylo třeba vyloučit souběh pracovníprávního a obchodně-

18) Nepřenesli-li představenstvo tuto působnost na jiný orgán, resp. osobu.

19) Odhlédneme-li od faktu, že vedoucím zaměstnancem se dle § 9 odst. 3 ZPr pro účely obchodního zákoníku rozumí i statutární orgán společnosti; i v tom případě však tyto povinnosti náleží statutárnímu orgánu jako celku.

20) Publikováno ve Sbírce rozhodnutí NSS, 2005, č. 1, s. 24-26.

právního postavení vůči společnosti. Na rozdíl od např. rakouské či německé právní úpravy, podle které jedná statutární zástupce jako zástupce společnosti, je tomu podle českého obchodního zákoníku, alespoň doposud,<sup>21</sup> naopak. Právní úkony učiněné statutárním orgánem společnosti jsou vždy jednáním společnosti samotné. Jednání zaměstnance společnosti je naopak vždy jejím zastoupením, a to zákonným zastoupením přímým.

Zaměstnanec tak činí vlastní projev vůle jménem a na účet zastoupené společnosti. Pomineme-li případy zastoupení, kdy zastoupená osoba nemá způsobilost k právním úkonům, což v případě společnosti nepřipadá v úvahu, je pak zastoupení možné jen tam, kde zastoupený nehodlá jednat sám, ať již proto, že nechce, nebo z nejrůznějších důvodů nemůže.

Jsem přesvědčen o tom, že pokud za společnost bude jednat vedoucí zaměstnanec, který je současně členem statutárního orgánu (a jako takový je oprávněn jednat jménem společnosti samostatně), nelze dospět k závěru, že společnost nechtěla nebo nemohla jednat sama. Možnost takového jednání je zřejmá sama o sobě. Stejně tak je třeba vyloučit i nevěli společnosti jednat přímo, neboť tato vůle je v obou případech projevována prostřednictvím stejné osoby a byla-li projevována z titulu jejího postavení jako vedoucího zaměstnance, bylo by jí možné dovodit i z titulu jejího postavení jako člena statutárního orgánu společnosti.

Sečteno a podtrženo, je-li jedna a tatáž osoba oprávněna jednat jménem společnosti jako člen statutárního orgánu a jako vedoucí zaměstnanec, je třeba při posouzení toho, z jakého titulu jedná, dát vždy přednost jednání přímému před zastoupením.<sup>22</sup>

Druhá z forem zneužití souběhu vyplývá, jak již řečeno v úvodu, ze snahy (byť často ne zcela odůvodněné<sup>23</sup>) vyhnout se negativním důsledkům toho, že odměna člena statutárního orgánu za výkon jeho funkce není podle § 25 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, uznávána za výdaj (náklad) vynaložený k dosažení, zajištění a udržení příjmů společnosti.

Zde je podle mého názoru jedinou možností, jak se vyhnout snaze o zneužívání souběhu obou funkcí, změna zákonné úpravy, která umožní uznávat odměnu člena představenstva za výdaj vynaložený k dosažení, zajištění a udržení příjmů společnosti.

## X. Závěr

Závěry tohoto příspěvku lze shrnout několika větami:

- Souběh funkce člena statutárního orgánu společnosti a jeho postavení jako vedoucího zaměstnance téže společnosti je *obecně možný*, což potvrzuje judikát Nejvyššího správního soudu ČR, který umožňuje, aby společnost ve svých vnitřních předpisech zakotvila „povinné“ členství ve statutárním orgánu, a nevyvrací ani Nejvyšší soud, když požaduje, aby bylo v každém konkrétním případě zkoumáno, zda náplň práce vedoucího zaměstnance nezahrnuje činnost, kterou vykonává již z titulu člena statutárního orgánu.
- Judikát Vrchního soudu v Praze neříká nic jiného, než že funkci statutárního orgánu nebo jeho člena nelze vykonávat v pracovněprávním poměru.
- Pro to, v kterém případě je souběh nepřipustný, není rozhodující odkaz na judikát Vrchního soudu v Praze, nýbrž zásada, že jednu a tutéž činnost nelze podřídit současně obchodnímu zákoníku i zákoníku práce.

- Vzhledem k tomu, že podíl na obchodním vedení společnosti a samostatný výkon dílčí řídicí činnosti jsou dvě zcela odlišné činnosti, je souběh postavení člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance obecně možný v případech, kdy statutární orgán je orgánem kolektivním, a naopak vyloučen v případech, kdy jde o orgán individuální.

21) Paragrafované znění návrhu nového občanského zákoníku v § 105 odst. 1 uvádí: „Za právnickou osobu projevují její vůli a zastupují ji její orgány tím způsobem a v tom rozsahu, jak stanoví zákon a zakladatelský akt.“ Bude-li tedy návrh nového občanského zákoníku (vzhledem k vzájemné provázanosti i návrh obchodního zákoníku) přijat, bude i jednání člena statutárního orgánu zastupováním společnosti.

22) Blíže Rada, I. a kol. Jednatel s. r. o. Představenstvo a. s. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: Linde, 2004.

23) Přestože nelze odměnu člena představenstva zahrnout do nákladů společnosti, jsou, vzhledem k tomu, že členové představenstva akciové společnosti nejsou poplatníky sociálního ani plátcí zdravotního pojištění, efektivní náklady společnosti na člena představenstva zhruba stejné jako na jednatele.

## K vybraným aspektům úpravy squeeze-out(u)

Prof. JUDr. Jan Dědič, JUDr. Petr Kasík, Ph.D.,  
JUDr. Vlastimil Pihera, Praha\*

### I. Úvodem

Tématu výkupu účastnických cenných papírů podle § 183i a násl. ObchZ, tzv. *squeeze-out(u)*, byla na stránkách českého odborného právnického tisku již věnována značná pozornost.<sup>1</sup> Tyto příspěvky se většinou věnují tomuto novému právnímu institutu buďto spíše z obecného (koncepčního) hlediska, nebo jej analyzují komplexně. Rozsah tohoto příspěvku je omezen *pouze na dvě aktuální témata* spojená s právní úpravou *squeeze-out(u)*, která doposud nebyla dle našeho názoru doctinálně jednoznačně vyřešena a jejichž význam pro právní praxi je poměrně zásadní. Jedná se o otázku délky lhůty pro uveřejnění pozvánky na valnou hromadu rozhodující podle § 183i ObchZ a o problematiku postavení a role Komise pro cenné papíry (dále jen „Komise“) podle poslední novelizace předmětné úpravy.

\* Prof. JUDr. Jan Dědič je advokátem a profesorem obchodního práva na VŠE a PF UK v Praze, JUDr. Petr Kasík, Ph.D., je advokátem v AK Kocián Šolc Balášík, JUDr. Vlastimil Pihera tamtéž advokátním koncipientem.

1) Havel, B. Squeeze-out. Protiústavní nebo legitimní nástroj změny vlastnické struktury akciové společnosti? Právní rozhledy, 2004, č. 21, s. 773–778; Zima, P. Squeeze-out a Spruchverfahren. Právní rozhledy, 2005, č. 1, s. 27–30; Josková, L., Pelikán, R. Squeeze-out po česku. Právní zpravodaj, 2005, č. 6, s. 6–8; Čech, P. Další zamýšlení nad úpravou nuceného výkupu akcií. Právní zpravodaj, 2005, č. 7, s. 9–11; Skřivánek, T. Nucený výkup akcií. Rychle a zběsile. Nedávno přijatý zákon čeká řada novel. Euro, 2005, č. 33–34, s. 34–35; Cellová, K. Obchodní zákoník. Novelizovat, a to rychle. Squeeze-out byl zaveden ukvapeně a špatně. Euro, 2005, č. 33–34, s. 72–73; Havel, B., Doležal, T. A zase ten squeeze-out. Úvahy nad interpretací § 183i a násl. ObchZ. Právní rozhledy, 2005, č. 17, s. 633–638; Čech, P. K (četným) problémům právní úpravy výkupu účastnických cenných papírů (squeeze-out). Právní rozhledy, 2005, č. 18, s. 651–663; Čech, P. K některým výkladovým problémům v poslední novele obchodního zákoníku. Právní zpravodaj, 2005, č. 10, s. 1–7; Dvořák, T. Squeeze-out aneb má drobný akcionář důvod k pláči? Právní fórum, 2005, č. 7, s. 253–259.