

## Kdy je možný souběh funkce člena představenstva a. s. a vedoucího zaměstnance

JUDr. Ivan Rada

Tento příspěvek je koncipován jako stručná reakce na dotaz, ve kterém se tazatel ptá, s ohledem na rozsudky Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 737/2004 a rozsudek 21 Cdo 1634/2004 z 4. 11. 2004, ve kterých se dovozuje, že souběžný pracovní poměr s jednatelem nebo členem představenstva na pozici vedoucího zaměstnance je neplatný, jak má postupovat akciová společnost, jejíž generální ředitel a finanční ředitel jsou členy statutárního orgánu, aby se vyhnula tomu, že tyto vztahy budou prohlášeny za neplatné?

Vzhledem k tomu, že na výše uvedené téma doposud v odborné veřejnosti probíhá diskuse<sup>1)</sup>, nemůže být, bohužel, odpověď na položenou otázku jednoznačná a závěry v této odpovědi obsažené představují názor autora, který se může lišit od jiných autorů či institucí. Kromě tazatelem zmiňovaných judikátů sp. zn. 21 Cdo 737/2004 a sp. zn. 21 Cdo 1634/2004 lze odkázat i na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 11/98, sp. zn. 21 Cdo 963/2002, 21 Cdo 2642/2003, a zejména na judikát Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92.

### Judikatura Vrchního soudu v Praze a Nejvyššího soudu ČR

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 publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek 13/1995. Podle tohoto rozhodnutí nevykonává činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti 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 naplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu. 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, že skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným, nebo že byla ustavena 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.

Na citovaný judikát Vrchního soudu v Praze v následujících letech navázal v úvodu uvedenými rozhodnutími Nejvyšší soud ČR. Závěry Nejvyššího soudu v těchto rozhodnutích obsažené lze shrnout v tom smyslu, že činnost, která je obsahově shodná s náplní činnosti statutárního orgánu, nelze vykonávat v pracovním poměru. Z toho, že Nejvyšší soud vyzývá k tomu, 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.

*JUDr. Ivan Rada je advokátem advokátní kanceláře Eiselsberg Natlacen Walderdorff Cancola v.o.s.*

### Interpretace rozhodnutí obou soudů

Výše zmiňované závěry vedly část odborné veřejnosti<sup>2)</sup> k závěru, že je prakticky vyloučeno, aby jednatel nebo člen představenstva mohl vedle výkonu své funkce být platně rovněž zaměstnancem společnosti, neboť by mohl vykonávat pouze specializované technické práce (např. hodinář) nebo práce zřetelně se odlišující od obchodního vedení (např. uklízečka). **Především je třeba si položit zásadní otázku, zda je vůbec možné, aby činnost statutárního orgánu mohla být shodná s činností vedoucího zaměstnance.**

Představenstvo je na straně jedné povoláno k obchodnímu vedení a na straně druhé k jednání jménem společnosti. Bez takto široce formulované působnosti by nemohlo plnit roli výkonného orgánu společnosti.

Vzhledem k tomu, že mezi činnostmi, které spadají pod pojem obchodního vedení<sup>3)</sup>, náleží i povinnosti, které je podle zákoníku práce povinen vykonávat vedoucí zaměstnanec, ovšem **dospějeme k tomu, že s činností představenstva se nutně bude překrývat náplň práce prakticky každého vedoucího zaměstnance.**

Pokud by mohl statutární orgán vedle výkonu funkce pro společnost vykonávat pouze specializované technické práce nebo práce zřetelně se odlišující od obchodního vedení, musíme dospět k závěru, že v žádné společnosti nelze zaměstnat vedoucího zaměstnance, neboť náplň jejich činnosti je již zahrnuta v činnosti statutárního orgánu, resp. jeho členů. Závěry rozhodnutí Vrchního soudu totiž nelze interpretovat jen na případy, kdy dochází ke kumulaci funkcí, nýbrž i na případy, kdy k souběhu nedochází, neboť náplň práce vedoucího zaměstnance se zpravidla nebude lišit v závislosti na tom, zda daná osoba je členem představenstva, či nikoliv, naopak bude stejná bez ohledu na to, kdo ji bude vykonávat.

**Podle mého názoru 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“. Možnost takového výkladu je opodstatněna i tím, že pojem „vykonávání činnosti statutárního orgánu“ je používán v ustanoveních § 136 a § 196 ObchZ, která 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>4)</sup>.

**Kdy je souběh možný:** Pro posouzení otázky, zda je souběh funkce člena představenstva a vedoucího zaměstnance možný, podle mého názoru není významná argumentace odkazující na judikát Vrchního soudu, nýbrž zásada, že jednu a tutéž činnost nelze podřídit současně obchodnímu zákoníku i zákoníku práce. Aby byl proto souběh vyloučen, je třeba, aby byla náplň činnosti v obou postaveních shodná.

Pro posouzení toho, zda je činnost shodná, je rozhodující obchodní vedení, jehož obsahová náplň nutně zahrnuje řadu činností, které jsou zákoníkem práce uloženy vedoucím zaměstnancům. **Zásadní rozdíl mezi obchodním vedením a činnostmi vedoucího zaměstnance spočívá v tom, že:**

- v případě akciové společnosti náleží obchodní vedení podle ustanovení § 192 odst. 1 ObchZ představenstvu<sup>5)</sup> jako kolektivnímu orgánu; každý z členů statutárního orgánu se tak pouze **podílí** na obchodním vedení společnosti;
- činnostmi uvedenými v ustanovení § 9 odst. 3, resp. § 74 zákoníku práce jsou naopak pověřeni jednotliví vedoucí zaměstnanci jako jednotlivci<sup>6)</sup>.

V případech, kdy představenstvo akciové společnosti tvoří 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.

V případě, že bude představenstvo akciové společnosti jednočlenné, 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 ustanovení § 9 odst. 3, resp. § 74, zákoníku práce. Bez ohledu na výše uvedené lze však v každém jednotlivém případě, kdy dochází k souběhu, doporučit, aby byla obsahová náplň obou funkcí dostatečně odlišena.

### 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 (Sbírka rozhodnutí NSS 1/2005, str. 24–26), týkajícím se problematiky pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Podle právní věty tohoto rozhodnutí: *„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 zúčtovaným jim v souvislosti s výkonem zaměstnání, z něhož jsou nemocensky pojištěni.“*

Soud opřel své rozhodnutí o stanoviny společnosti (v daném případě šlo o banku), 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. Nejvyšší správní soud zde tedy akceptoval jako platnou úpravu stanov, která nejenže připouštěla, nýbrž i nařizovala souběh funkcí, z čehož vyplývá, že souběh obou činností je obecně možný. Z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu lze tedy dovést i další závěr, a to, 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.

#### Vysvětlivky:

- 1) Odkazují zejména na workshop nazvaný: *„K souběhu zaměstnaneckého 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) Např. Odobinová, 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)).
- 3) 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.“* I. Štenglová obchodní vedení definuje jako: *„řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech.“*
- 4) Dědič, J. a kol.: Obchodní zákoník. Komentář, 1. vydání, II. díl, Praha, Polygon, 2002, str. 1210, Štenglová I., Plíva S., Tomsa M. a kol.: Obchodní zákoník komentář, 9. vydání, Praha, C. H. Beck, 2004, str. 701.
- 5) Nepřenesli-li představenstvo tuto působnost na jiný orgán, resp. osoby.
- 6) Odhlédneme-li od faktu, že vedoucím zaměstnancem se podle ustanovení § 9 odst. 3 ZP pro účely zákoníku práce rozumí i statutární orgán společnosti; i v tom případě však tyto povinnosti náležejí statutárnímu orgánu jako celku.