

# Přípustnost souběhů funkcí dle Ústavního soudu



## - přelomové rozhodnutí?

**Randl Partners**

**Praha, 21. 10. 2016**

Otázka přípustnosti (a zákazu) souběhů funkcí je před českými soudy řešena již po více jak 15 let. Souběhem se rozumí situace, kdy člen statutárního orgánu společnosti (tedy zpravidla její jednatel či člen představenstva) uzavřel se společností pracovní smlouvou, jejímž předmětem byl výkon práce, která již ze zákona spadala do působnosti členů statutárního orgánu. Takovouto zákonnou působností členů statutárních orgánů je zejména povinnost obchodně vést společnost. Pokud byl proto jednatel kupř. současně zaměstnán na pozici obchodního či finančního ředitele společnosti, tedy na pozici, která předpokládala obchodní vedení společnosti v rámci daného úseku jejího podnikání, je tato praxe označena za souběh. Jde totiž o souběžný (paralelní) výkon jedné činnosti – nejčastěji činnosti spočívající v obchodním vedení, tedy managementu společnosti, kterou má člen statutárního orgánu jednak povinnost vykonávat na základě zákona z titulu své funkce, jednak má na její výkon uzavřenu (souběžně) i pracovní smlouvou.

Nejvyšší soud, který pojem souběh do české právní praxe zavedl, jej ve své dlouhodobé konstantní rozhodovací praxi považoval za zakázaný. Ustálil se tak právní názor, že pracovní smlouvy členů statutárního orgánu, které zakládaly souběh, jsou neplatné. Pouze po krátkou dobu, v důsledku novely obchodního zákoníku, bylo možné určitou formou platným způsobem souběh sjednat. Od 1. 1. 2014 v souvislosti s nabytím účinnosti nových civilněprávních předpisů (zejména občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích) bylo nicméně ze strany Nejvyššího soudu opětovně deklarováno, že se judikaturní závěry o zakázanosti souběhů uplatní i po rekodifikaci. S touto interpretací však některé názory nesouhlasily a tvrdily, že souběhy jsou podle nové právní úpravy přípustné. Byly však v menšině a většinou se i nadále vycházelo z toho, že souběhy jsou zakázány.

V nedávné době se poprvé k otázce přípustnosti souběhů vyjádřil i Ústavní soud. Jeho rozhodnutí se může jevit ve světle výše uvedeného jako přelomové. Ústavní soud totiž v rámci svého nálezu podrobil tuto ustálenou rozhodovací praxi Nejvyššího soudu kritice. Jak bude proto popsáno níže, výsledkem tohoto nálezu Ústavního soudu však není jednoznačný závěr o přípustnosti souběhů; naopak, v praxi povedou názory obsažené v nálezu jen k další nejistotě ohledně toho, jakým způsobem se má na přípustnost souběhů nahlížet.

Ústavní soud vydal v září tohoto roku nález (sp. zn. I. ÚS 190/15), ve kterém se vyjádřil k stávající ustálené praxi Nejvyššího soudu ohledně souběhů. Ústavní soud vytkl Nejvyššímu soudu, že z právního hlediska nelze dovodit zákaz souběhů z platných předpisů. Naopak, má se jednat o zákaz vytvořený až rozhodovací praxí soudů. Tuto praxi Ústavní soud následně podrobil kritice, kdy vytkl Nejvyššímu soudu, že jeho dosavadní rozhodování o této otázce je protiústavní. Ústavní soud zejména Nejvyššímu soudu vytkl, že jeho argumentace je vnitřně rozporná a nedostatečně vysvětluje důvody, které dle Nejvyššího soudu brání platnému sjednávání souběhů. Ústavní soud v tomto nálezu výslovně uvedl, že není zákonný důvod, proč by nemohla být smlouva mezi členem statutárního orgánu a společností, která upravuje podmínky výkonu jeho funkce statutárního orgánu, podřízena zákoníku práce. Jinými slovy, Ústavní soud připouští, aby smlouva o výkonu funkce byla uzavřena dle zákoníku práce. Nepřináší však žádné vysvětlení či návod, jak by se právně tato smlouva měla chovat (s ohledem na střet úpravy zákoníku

práce a zákona o obchodních korporacích, resp. občanského zákoníku). Lze totiž očekávat, že by se sice jednalo o smlouvu pracovní, ale současně by se na ni muselo pohlížet i jako na smlouvu obchodní (tedy na smlouvu o výkonu funkce, jak ji výslovně upravuje zákon o obchodních korporacích). Musela by tak splňovat současně i všechny požadavky, které na tento typ smlouvy klade zákon o obchodních korporacích (jako je například povinné schválení valnou hromadou). Tento dvojaký pohled na jednu smlouvu by nadto v praxi vedl k různým interpretačním a aplikačním problémům (blíže viz dále). Z nálezu Ústavního soudu není nicméně jasné, zdali se nad těmito praktickými důsledky jeho soudci vůbec zamýšleli, a pokud ano, k jakému závěru dospěli.

Nálezem Ústavního soudu tak není věc finálně uzavřena. Ústavní soud navíc současně uložil Nejvyššímu soudu, resp. soudům nižších stupňů, aby se vypořádaly se všemi náleženými oblastmi, pokud chtějí svoji dosavadní rozhodovací praxi udržet. Pokud tak neučiní, prosadí se výše popsaný názor Ústavního soudu o tom, že smlouva o výkonu funkce může být uzavřena v režimu pracovního zákoníku.

Ačkoliv tedy Ústavní soud vyslovil myšlenku, že smlouva o výkonu funkce uzavřená mezi členem statutárního orgánu a společností by mohla být podřízena zákoníku práce, i nadále bychom (s ohledem na právní jistotu obou smluvních stran a eliminaci výše popsaných praktických problémů) doporučovali uzavírat s členem statutárního orgánu pouze a výlučně jednu smlouvu, a to smlouvu o výkonu funkce řídicí se zákonem o obchodních korporacích. Tento postup není v žádném rozporu s diskutovaným náležením Ústavního soudu a kromě toho nic nebrání tomu, aby se do dané smlouvy zapracovaly benefity a jiná ujednání pracovního práva, která jsou pro obě strany důležitá, aniž by však bylo nutné podřizovat smluvní vztah přímo zákoníku práce. Tento postup doporučujeme zejména z důvodu, že doposud není zákonem, judikaturou ani odbornou veřejností vyjasněno, jak by smlouva o výkonu funkce právně fungovala, pokud by byla podřízena zákoníku práce. Zákon o obchodních korporacích, stejně jako zákoník práce, obsahují množství tzv. „kogentních ustanovení“ (tedy ustanovení, od nichž není možné se odchýlit). Některá z těchto ustanovení, pokud bychom je vzájemně porovnali, jsou přitom zcela rozporná. Jako příklad můžeme uvést neomezenou povinnost k náhradě škody členem statutárního orgánu dle zákona o obchodních korporacích a proti tomu limitovaná náhrada škody zaměstnancem do výše 4,5 násobku jeho průměrného měsíčního výdělku v zákoníku práce. Obdobně je možné poukázat na to, že zatímco dle zákona o obchodních korporacích může být výkon funkce člena statutárního orgánu bezúplatný, na základě pracovníprávních předpisů musí být za práci vyplácena alespoň minimální mzda. To vše jsou příklady výše naznačených interpretačních a aplikačních problémů, které nález Ústavního soudu otvírá, aniž by nabízel jejich řešení.

Z pohledu právní jistoty proto i nadále doporučujeme sjednávat smlouvy o výkonu funkce výlučně podle zákona o obchodních korporacích. Existuje-li u Vaší společnosti situace, která dle Vašeho názoru může naplňovat znaky souběhu, jak je popisujeme výše v prvním odstavci, neváhejte nás kontaktovat. Rádi Vám poskytneme bližší konzultaci a i ve světle popsaného nálezu Ústavního soudu jistě nalezneme pro Vás přijatelnou formu, jak rizika souběhu do budoucna minimalizovat.

Advokátní kancelář **Randl Partners** byla založena v roce 2009 a spojila tým právníků, kteří vzájemně spolupracovali již několik let. Právníci Randl Partners mají dlouholeté zkušenosti v poskytování právního poradenství nadnárodním korporacím a velkým českým společnostem.

**Randl Partners** se soustřeďuje především na **pracovní právo** a **obchodní právo**. Veškeré služby poskytujeme v českém, anglickém a ruském jazyce.

**Randl Partners**  
advokátní kancelář attorneys at law

Tetris Office Building  
Budějovická 1550/15a  
140 00 – Praha 4

Tel.: +420 222 755 311  
Fax: +420 270 007 311

[www.randls.com](http://www.randls.com)

[office@randls.com](mailto:office@randls.com)

