

Souběh funkcí – stručně, prakticky



Co je souběh?

Právní vztah společnosti a člena orgánu se řídí občanským zákoníkem (přiměřeně příkazní smlouva), dříve obchodním zákoníkem (přiměřeně mandátní smlouva). Souběhem myslíme souběžný pracovní poměr člena statutárního orgánu se stejnou společností – např. jednatel a generální ředitel.

Jaké problémy byly spojené s výkonem funkce a souběhem?

Judikatura v minulosti dovodila, že funkci člena orgánu nelze konat v pracovním poměru a že případná pracovní smlouva je neplatná, případně konkludentně ukončená. Stejně soudy posuzovaly případy, kdy formálně byla pracovní smlouva na jinou pozici (např. generální ředitel), náplň práce dané pozice však věcně odpovídala působnosti člena orgánu (např. jednatel), kterým je obchodní vedení. Hranice mezi činnostmi, které do působnosti člena orgánu spadají a které nikoli, byla v soudní praxi velmi nejasná.

Co se teď změnilo?

Dříve soudy většinou prohlašovaly pracovní smlouvy na činnost spadající do působnosti člena orgánu za neplatné, automaticky je „házely do koše“. To např. znamenalo, že člen orgánu neměl právo na pracovněprávní ochranu (výpovědní doba, odstupné, odměny sjednané v pracovní smlouvě). Nejvyšší soud teď názor změnil a rozhodl, že by se měla souběžná pracovní smlouva

posuzovat jako „dodatek“ smlouvy o výkonu funkce. Zároveň (do určité míry) existují i pracovní smlouva, sjednaná s členem orgánu na výkon této funkce – bude platná, na vztah se použijí některá ustanovení zákoníku práce – pracovní poměr však nevznikne.

Co to prakticky znamená?

Ustanovení pracovní smlouvy budou pro manažera platit i v případě souběhu, dostane mzdu i benefity. Nejvyšší soud dokonce připustil dohodu o tom, že se na manažera vztáhne i zákoník práce, například ustanovení o pracovní době. Zároveň ale soud upozornil, že manažer stejně neuteče základní regulaci výkonu funkce.

Kde se statutární orgán zákoníku práce nedomůže?

Hlavní oblasti, kde manažerovi zákoník práce nepomůže, jsou paradoxně ty pro ně nejdůležitější. Vždy bude platit například péče řádného hospodáře a neomezená osobní odpovědnost, možnost odvolání kdykoli bez uvedení důvodu nebo povinnost nechat si smlouvu schválit valnou hromadou či dozorčí radou.

Navíc dle tohoto výkladu vzniká řada otázek bez jasné odpovědi, kde budou muset odpovědi vytvořit soudy:

- Bude mít odvolaný člen orgánu právo na odstupné? V jakých případech, když ho lze odvolat bez uvedení důvodu?
- Jak se uplatní právní úprava překážek v práci? Na odpovědnost člena orgánu to mít zřejmě vliv nebude.

Se souběhem funkcí se setkal snad každý český manažer. Soudy se s touto problematikou snaží vypořádat již 25 let. Nedávné rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu nám přináší nová pravidla.

Můžeme teď mít souběh?

Raději ne. Plnohodnotný souběh je možný, jen pokud je druhem práce v pracovní smlouvě činnost odlišná od výkonu funkce statutárního orgánu. Rozhodnutí soudu ale žádnou jasnou odpověď ohledně hranice mezi výkonem činnosti člena orgánu a jinou pracovní činností nedalo. Sjednání souběžné pracovní smlouvy na vedoucí pozici je riskantní šedou zónou. Na tom judikát Nejvyššího soudu nic nezměnil.

Bude rozhodnutí platit i do budoucna?

Soud se zabýval situací podle starého obchodního zákoníku. Úprava zákona o obchodních korporacích je však velmi podobná a rozhodnutí se tak dá použít i vztahy podle nové právní úpravy. Na rozhodnutí se navíc shodl velký senát Nejvyššího soudu. V budoucnu ho tak musí respektovat sám Nejvyšší soud i soudy nižší.

Doporučení

Nadále doporučujeme se souběhům spíše vyhýbat, pokud se nejedná o pracovní pozice zjevně odlišné od náplně výkonu funkce člena orgánu. ●

Mgr. Tomáš Procházka, partner

Mgr. Veronika Odrobotinová, partner

Dvořák Hager & Partners,

advokátní kancelář, s.r.o.

dvořák || hager & partners
advokátní kancelář