

INPER

INSTITUT PERSONALISTIKY
INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT
UNIVERSITY OF ECONOMICS PRAGUE

Studie k problematice souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev

Červenec 2014





INSTITUT PERSONALISTIKY
INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT
UNIVERSITY OF ECONOMICS PRAGUE

Autoři

prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc., VŠE v Praze

Mgr. Kateřina Hábllová, AGROFERT, a.s.

Bc. Darja Krasnikova, VŠE v Praze

Ing. Daniel Rubeš, AGROFERT, a.s.

Ing. Marek Stříteský, Ph.D., VŠE v Praze

JUDr. Bořivoj Šubrt (Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů)

Obsah

Úvod do problematiky souběhu funkcí statutárních orgánů obchodních korporací nebo jejich členů a manažerů v pracovněprávním vztahu	3
Výzkum k problematice souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev	4
Právní aspekty problematiky souběhu funkcí členů statutárních orgánů společností a manažerů v pracovněprávním vztahu	21
Závěr	24

Úvod do problematiky souběhu funkcí statutárních orgánů obchodních korporací nebo jejich členů a manažerů v pracovněprávním vztahu

Již od počátku 90. let je předmětem různých odborných diskusí otázka, zda je možné, aby fyzická osoba, která je statutárním orgánem obchodní společnosti nebo jeho členem, vykonávala současně v pracovněprávním vztahu manažerskou pozici, jejíž náplní je rovněž obchodní vedení společnosti (*např. zda předseda představenstva akciové společnosti může být současně jejím generálním ředitelem, člen představenstva odborným ředitelem nebo zda jednatel společnosti s ručením omezeným může být jejím generálním ředitelem nebo ředitelem*).

V tomto směru již existuje bohatá judikatura soudů, včetně Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu, která jednoznačně tento souběh odmítá (*výjimkou jsou případy, kdy souběh byl založen v letech 2012 a 2013 dle úpravy obchodního zákoníku účinné od 1. 1. 2012, jak bude dále uvedeno*). Na straně druhé, podle přístupu ekonomů, zabývajících se problematikou organizace a řízení, je třeba rozlišovat mezi strategickým a výkonným managementem, takže běžné řízení provozu a ukládání operativních úkolů podřízeným zaměstnancům a zajišťování běžné agendy, nemusí nezbytně vykonávat a obvykle ani nevykonává statutární orgán. Je však jasné, že přesná dělicí čára mezi těmito činnostmi neexistuje a není ani možná. Ekonomická teorie tak tuto personální unii připouští a nečiní problém ani v jiných státech, ať již v rámci Evropské unie nebo mimo ni.

Od 1. 1. 2014 je v účinnosti nový občanský zákoník (*NOZ*) a zákon o obchodních společnostech a družstvech (*zákon o obchodních korporacích*). V souvislosti s těmito předpisy se objevují nejasné právní výklady způsobů či povinností týkajících se úprav stávajícího stavu souběhu funkcí členů statutárních orgánů a manažerů v pracovněprávním vztahu založených dle předchozí právní úpravy v českých organizacích.

Tato studie přináší vedle legislativního rozboru této problematiky rovněž výsledky dotazování českých organizací provedeného v rámci výzkumu realizovaného ve dnech 27. června až 7. července 2014. Dotazováno bylo 940 subjektů, z nichž odpovědělo 65 respondentů, přičemž mírně převažovaly malé společnosti do 50 zaměstnanců. Toto dotazování směřovalo jednak ke zjištění vnímání a názorů představitelů českých firem týkajících se této problematiky, dále pak k přístupům úpravy některých aspektů činnosti členů statutárních orgánů. Výsledky tohoto výzkumu představují východisko pro formulaci závěrečného stanoviska Institutu personalistiky a Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání k této problematice, jehož cílem je iniciovat příslušné změny právní úpravy.

Výzkum k problematice souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev

Výzkum byl prováděn v období 27. červen - 7. červenec.

Celkový počet dotazovaných organizací: 940, dotazování bylo realizováno skrze distribuci elektronického dotazníku.

Počet odpovědí: 65

Soubor respondentů zahrnuje organizace z těchto oblastí činnosti:

- Auto-moto
- Doprava
- Elektro a počítače
- Finance a právo
- Služby
- Spotřební zboží
- Stavebnictví
- Stroje a vybavení pro firmy
- Suroviny, energetika a polotovary
- Zemědělství a lesnictví

Struktura respondentů dle velikosti organizace:

- | | |
|--------------------------------------|------|
| • Malá firma – do 50 zaměstnanců | 58 % |
| • Střední firma – do 250 zaměstnanců | 23 % |
| • Velká firma – nad 250 zaměstnanců | 19 % |

Struktura respondentů dle právní formy organizace:

- | | |
|---------------------------------|------|
| • Akciová společnost | 37 % |
| • Společnost s ručením omezeným | 63 % |
| • Družstvo | 0 % |
| • Jiné | 0 % |

Dotazník byl zaslán podnikatelským subjektům s právní formou *akciová společnost* (podíl na oslovených společnostech 17%) a *společnost s ručením omezeným* (podíl 83%). Při tom můžeme sledovat větší návratnost dotazníku ze strany akciových společností.

Charakteristika respondentů dle vlastnické struktury:

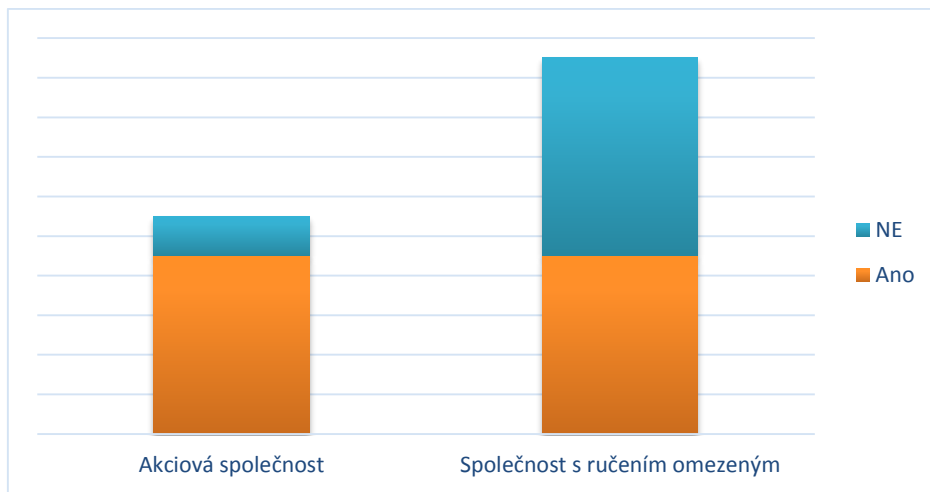
- | | |
|--|------|
| • Máme 100 % vlastníka | 68 % |
| • Společník má majoritu větší než 51 % | 13 % |
| • Žádný společník nemá majoritu | 19 % |

Řešili jste, případně budete řešit problematiku souběhu funkcí členů orgánů, jehož výkon v sobě zahrnuje výkon činností, které přísluší pracovnímu místu vedoucího zaměstnance systemizovanému v organizačním předpisu společnosti a které dříve mohly být vykonávány v souběžném pracovněprávním vztahu dle §66 d bývalého obchodního zákoníku?

- Ano 58 %
- NE 42 %

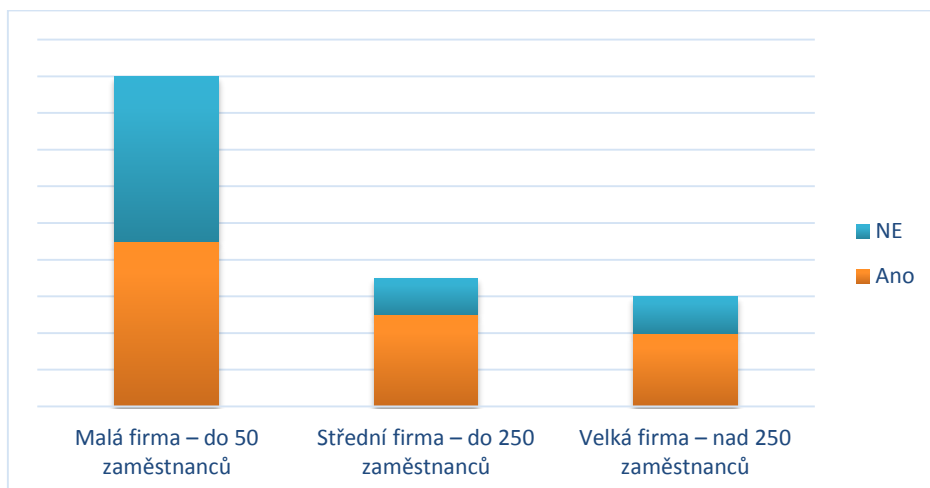
Akciových společností se pravděpodobně zkoumaná problematika dotýká v daleko větší míře, neboť 82 % respondentů zde deklarovalo aktuálnost tohoto problému. U společností s ručením omezeným tuto zkušenost uvádí pouze polovina respondentů. Tato skutečnost je graficky znázorněna na obr. 1.

Obr. 1: Aktuálnost zkoumané problematiky dle právní formy organizace



V závislosti na velikosti organizace je otázka souběhu funkcí častěji řešena středními a velkými podniky, z nichž tyto aktivity deklarovalo 70 % společností (viz obr. 2).

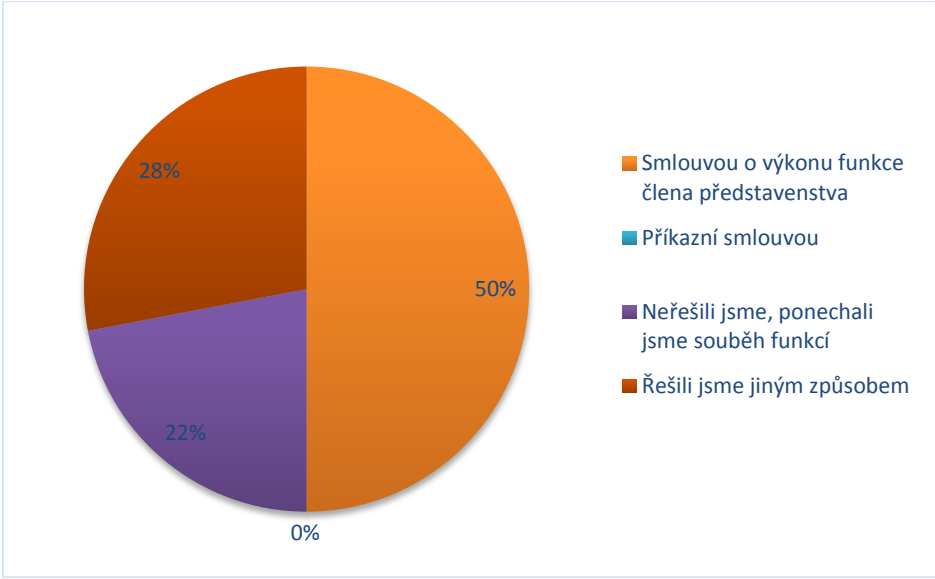
Obr. 2: Aktuálnost zkoumané problematiky dle velikosti organizace



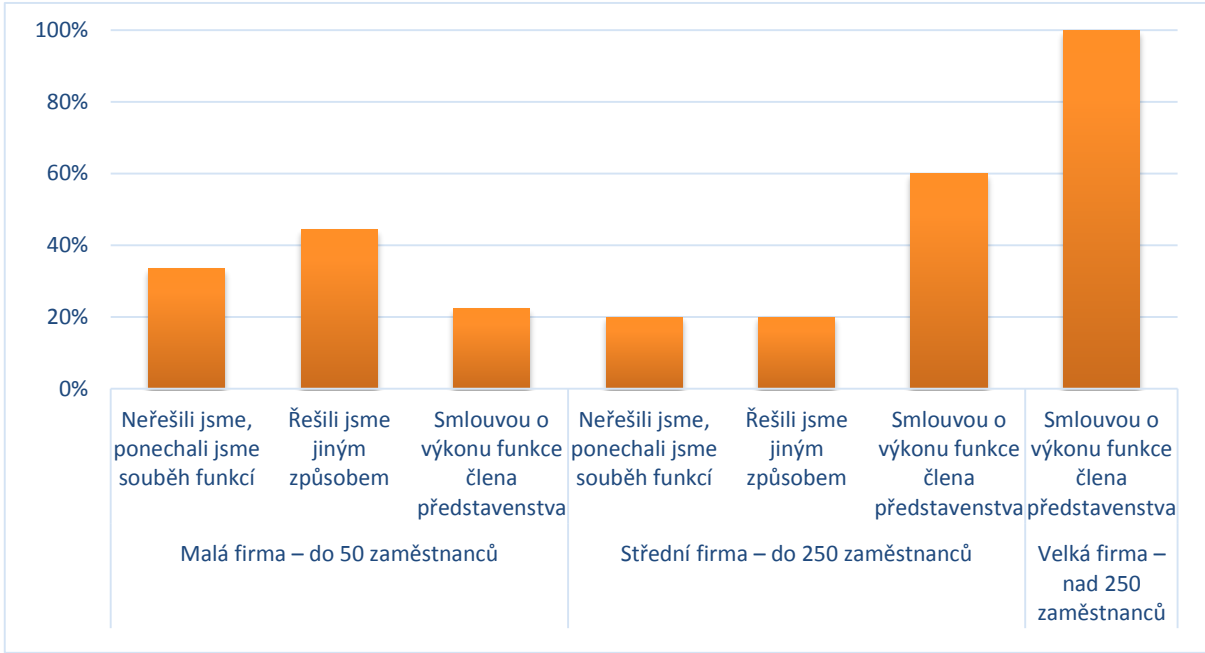
Pokud je či bude tato problematika ve vaší organizaci řešena, jaký způsob jste zvolili / budete volit?

- Smlouvu o výkonu funkce člena představenstva 50 %
- Příkazní smlouvu 0 %
- Neřešili jsme, ponechali jsme souběh funkcí 22 %
- Řešili jsme jiným způsobem 28 %

Obr. 3: Jakým způsobem jste tuto problematiku řešili/budete řešit?



Obr. 4: Způsob řešení dle velikosti firmy



V polovině případů firmy uzavírají smlouvy o výkonu funkce člena představenstva. Takto formální úprava je charakteristická pro střední a velké firmy.

Malé firmy uvádějí jiné způsoby řešení, např.:

- smlouvu na jinou funkci;
- výkon funkce jednatele bezplatně;
- změnu zaměstnání jednatelů formou změny funkce dle odborného zaměření: technolog, ekonom;
- pověření.

Problematika byla/bude uzavřena a vyřešena?

- | | |
|------------------------------------|------|
| • Do konce roku 2013 | 33 % |
| • Do 31. 3. 2014 | 11 % |
| • Bude vyřešena do 30. 6. 2014 | 33 % |
| • Bude vyřešena do konce roku 2014 | 22 % |
| • Bude vyřešena v roce 2015 a déle | 0 % |

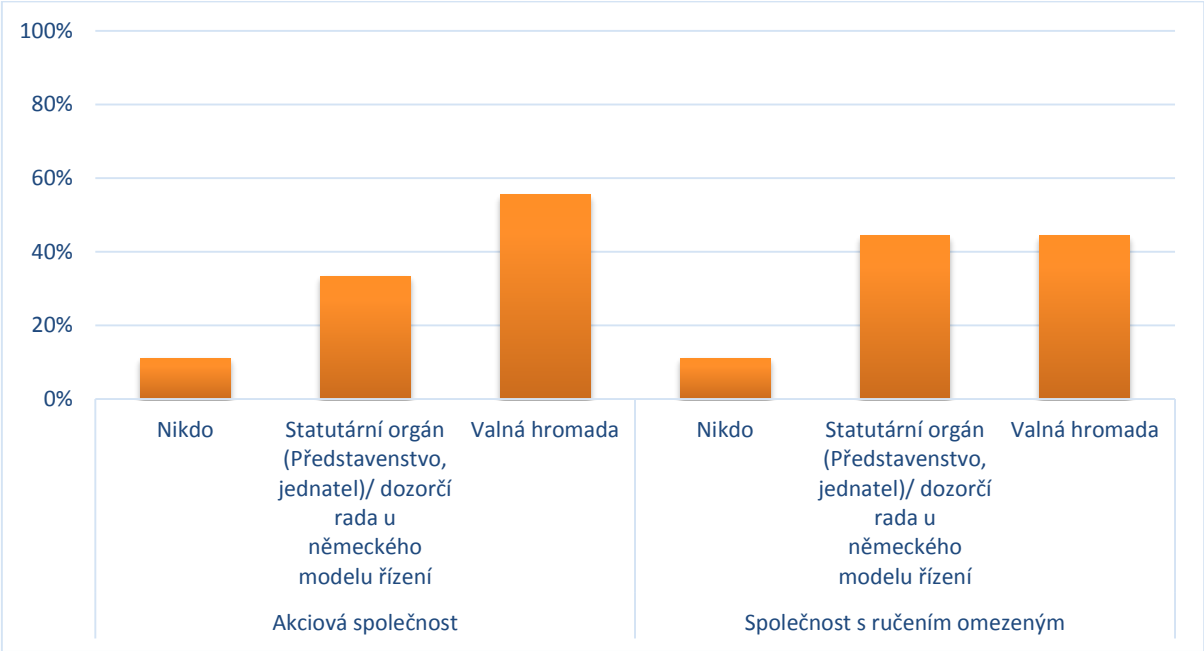
Dvě třetiny respondentů řešili tuto problematiku v letošním roce, přičemž pouze pětina případů je stále otevřených.

Kdo ve vaší společnosti schvaluje smlouvu u výkonu funkce člena orgánu?

- | | |
|--|------|
| • Statutární orgán (představenstvo, jednatel)/
dozorčí rada u německého modelu řízení | 39 % |
| • Valná hromada | 50 % |
| • Management společnosti | 0 % |
| • Nikdo | 11 % |

Zpravidla je schvalování smlouvy u výkonu funkce člena orgánu v pravomoci statutárního orgánu nebo valné hromady pro všechny typy podniků. Zároveň tento orgán společnosti rozhoduje o všech změnách, jak je graficky znázorněno v další otázce.

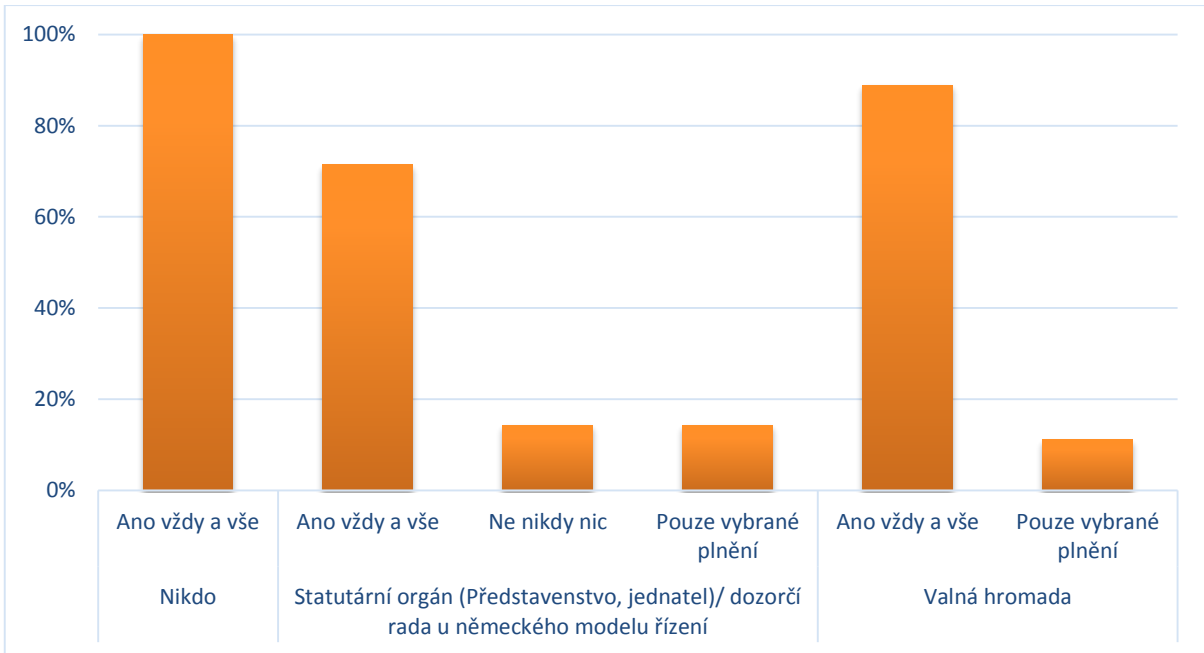
Obr. 5: Kdo schvaluje smlouvy o výkonu funkce člena orgánu (dle právní formy společnosti)



Schvaluje subjekt zmíněný v předchozí otázce jakoukoliv změnu podmínek výkonu funkce člena orgánu?

- Ano vždy a vše 83 %
- Ano pouze základní a pohyblivou odměnu 0 %
- Pouze vybrané plnění 11 %
- Ne nikdy nic 6 %

Obr. 6: Rozsah oprávnění členů orgánů společností z hlediska změny smluv o výkonu funkce



Pokud jste uzavírali smlouvu o výkonu funkce představenstva, obsahovala následující oblasti plnění:

• Základní odměnu	20 %
• Pohyblivou složku odměny	11 %
• Definici finanční částky (alternativa odstupného) v případě odvolání, resp. ukončení funkce	6 %
• Placené volno (alternativa dovolené)	9 %
• Příspěvek na rizikové, úrazové pojištění (alternativa zákonného úrazového pojištění)	5 %
• Příspěvek na penzijní připojištění	11 %
• Příspěvek na stravování	9 %
• Příspěvek při omezení výkonu funkce z důvodu úrazu nebo nemoci (alternativa nemocenských dávek)	3 %
• Využívání firemního vozidla	12 %
• Využívání výpočetní techniky	11 %
• Veškerá plnění řešíme pouze jednosložkovou paušální odměnou, ve které jsou všechny výše zmíněné složky zohledněny	2 %
• Jiné	3 %

V této otázce respondenti, kteří uzavřeli smlouvu o výkonu funkce člena představenstva, uvedli základní prvky obsažené ve smlouvě. Nejčastější uváděnou oblastí je vymezení peněžních odměn, využití firemního majetku a pojištění.

Které oblasti plnění považujete ve vztahu k platné legislativě za komplikované definovat ve smlouvě o výkonu funkce, které oblasti vnímáte jako nedostatečně definované ve stávající legislativě?

• Základní odměnu	7 %
• Pohyblivou složku odměny	11 %
• Definici finanční částky (alternativa odstupného) v případě odvolání, resp. ukončení funkce	16 %
• Placené volno (alternativa dovolené)	9 %
• Příspěvek na rizikové, úrazové pojištění (alternativa zákonného úrazového pojištění)	9 %
• Příspěvek na penzijní připojištění	5 %
• Příspěvek na stravování	11 %
• Příspěvek při omezení výkonu funkce z důvodu úrazu nebo nemoci (alternativa nemocenských dávek)	14 %
• Využívání firemního vozidla	9 %
• Využívání výpočetní techniky	9 %
• Jiné	0 %

Dle respondentů jsou nejvíce problematickými a nedostatečně ošetřenými v legislativě oblast finanční kompenzací v případě odvolání a poskytování příspěvků při omezení výkonu funkce z důvodu úrazu nebo nemoci. Avšak tyto oblasti jsou jen zřídka definovány v těchto typech smluv.

Považujete daňové aspekty (zdanění, solidární daň, sociální a zdravotní pojištění, zdanění za poskytnutí automobilu, atp.) příjmů člena orgánu za totožné s aspekty příjmů pracovníků v pracovněprávním poměru?

- Ano 100 %
- Ne 0 %

Všichni respondenti ztotožňují daňové aspekty příjmů člena orgánu a běžného zaměstnance.

Jak vypočítáváte pro členy orgánu hodnotu průměrného výdělku?

- Stejným způsobem jako u mzdy u pracovníků v pracovněprávním vztahu 93 %
- Jiným způsobem 7 %

Zpravidla je hodnota průměrného výdělku počítána stejně, jako u zaměstnanců v pracovněprávním vztahu. Jiný způsob zahrnuje i případy výkonu funkce jednatele bezplatně.

V případě, že máte ve smlouvě o výkonu funkce uvedeno jako jedno z plnění i placené volno, pak kolik dní placeného volna členům orgánu přiznáváte?

- Členové statutárních orgánů mají stejný počet dnů placeného volna, jako mají zaměstnanci dovolené 100 %
- Více než mají zaměstnanci dovolené 0 %
- Méně než mají zaměstnanci dovolené 0 %

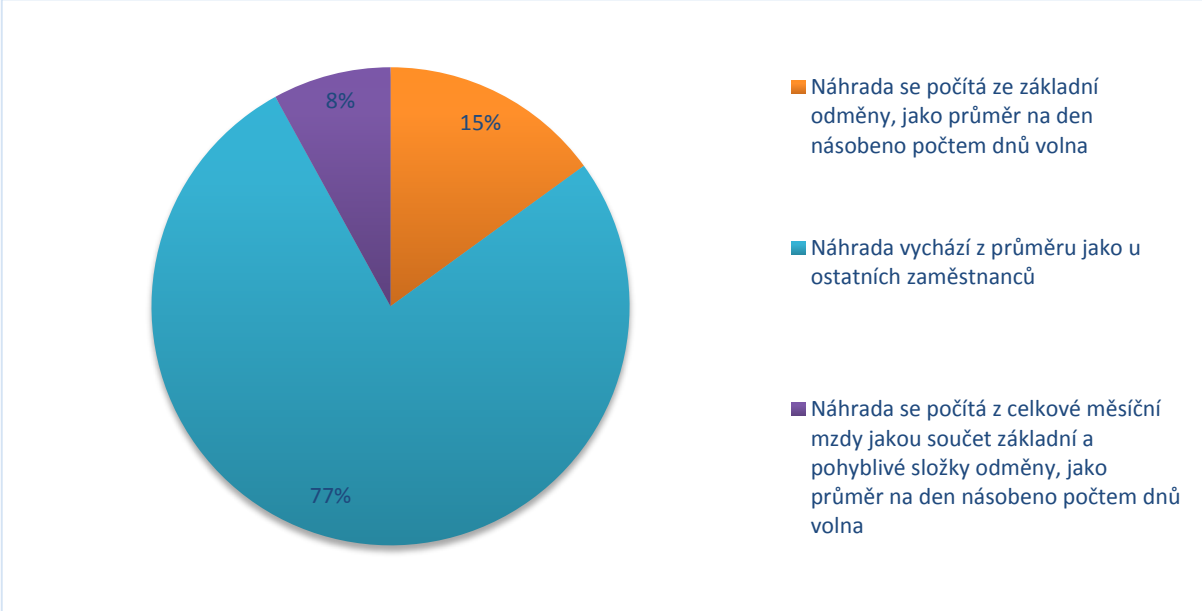
Ve všech dotazovaných firmách mají členové orgánů stejný nárok na placené volno, jako ostatní zaměstnanci v pracovněprávním vztahu (pracovním poměru).

Jakým způsobem vypočítáváte náhradu placeného volna?

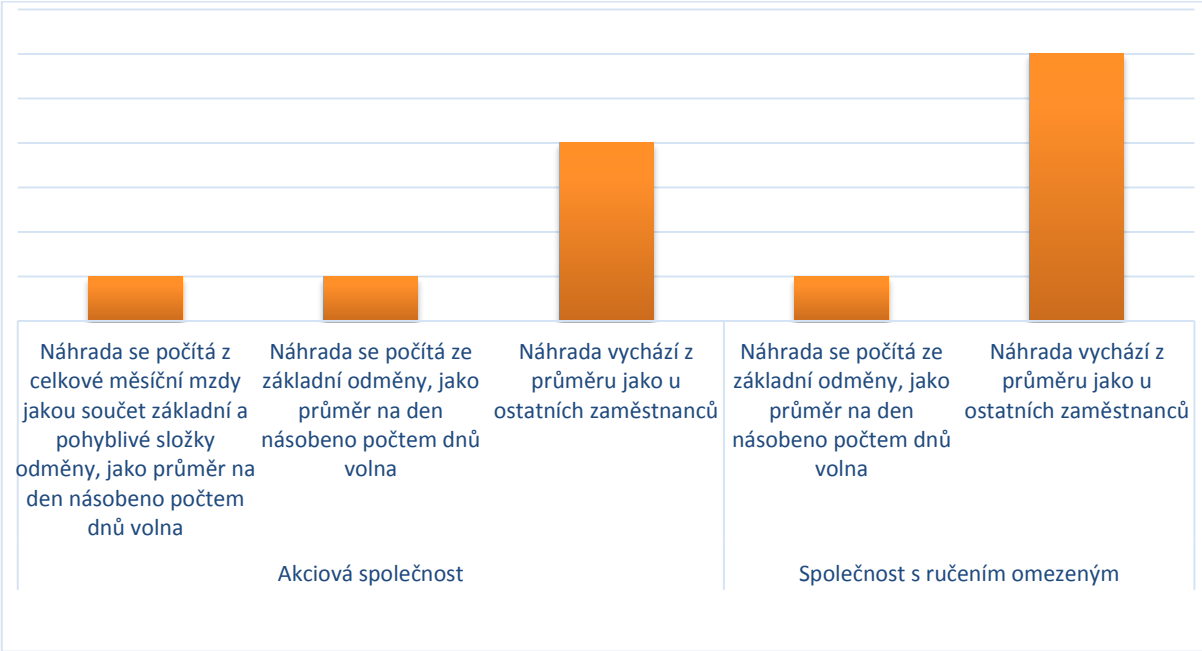
- Náhrada se počítá ze základní odměny, jako průměr na den násobeno počtem dnů volna 15 %
- Náhrada vychází z průměru jako u ostatních zaměstnanců 77 %
- Náhrada se počítá z celkové měsíční mzdy jako součet základní a pohyblivé složky odměny, jako průměr na den násobeno počtem dnů volna 8 %

Přes tři čtvrtiny firem vypočítávají náhradu placeného volna pro členy statutárního orgánu stejným způsobem jako u běžných zaměstnanců. Pouze čtvrtina využívá zvláštních postupů. Na diagramu je znázorněn vztah mezi právní formou organizace a používaným postupem.

Obr. 7: Výpočet náhrady placeného volna



Obr. 8: Výpočet náhrady placeného volna dle právní formy organizace

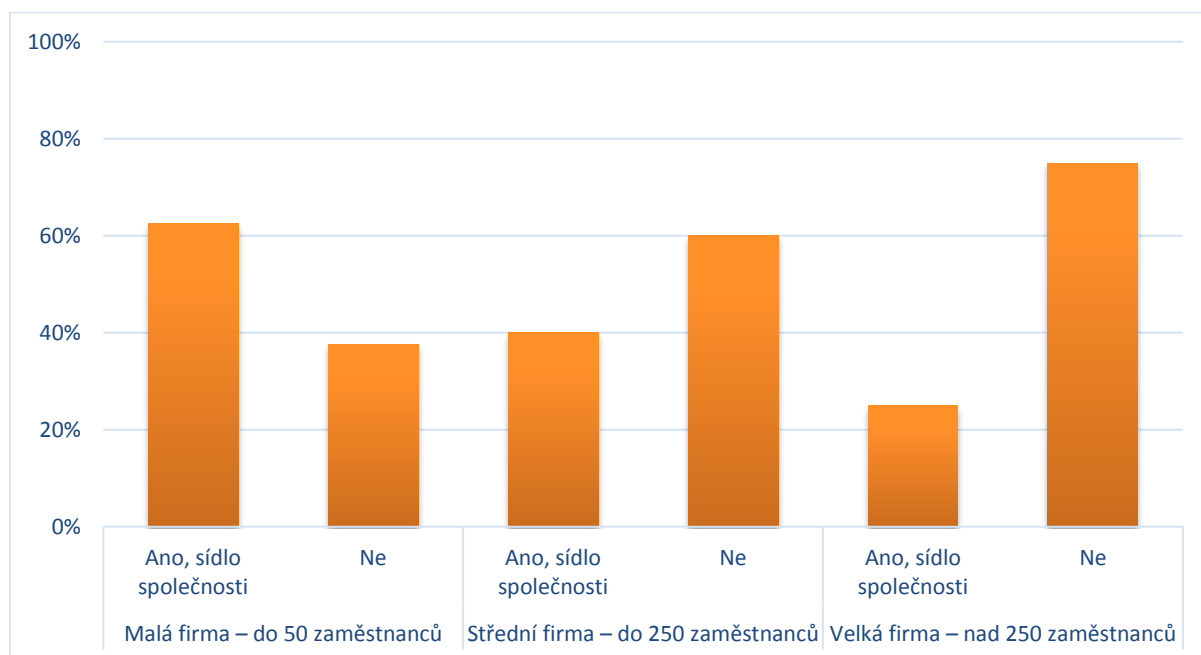


Uvádíte ve smlouvě o výkonu funkce místo výkonu práce?

- Ne 53 %
- Ano, sídlo společnosti 47 %
- Ano, jiné 0 %

Pouze polovina společností uvádí místo výkonu práce ve své smlouvě. Ze získaných dat vyplývá, že tento atribut do smlouvy častěji uvádí malé firmy. S růstem počtu zaměstnanců se zvyšuje počet případů, kdy se místo výkonu práce neuvádí. Tato skutečnost je patrná z diagramu 9.

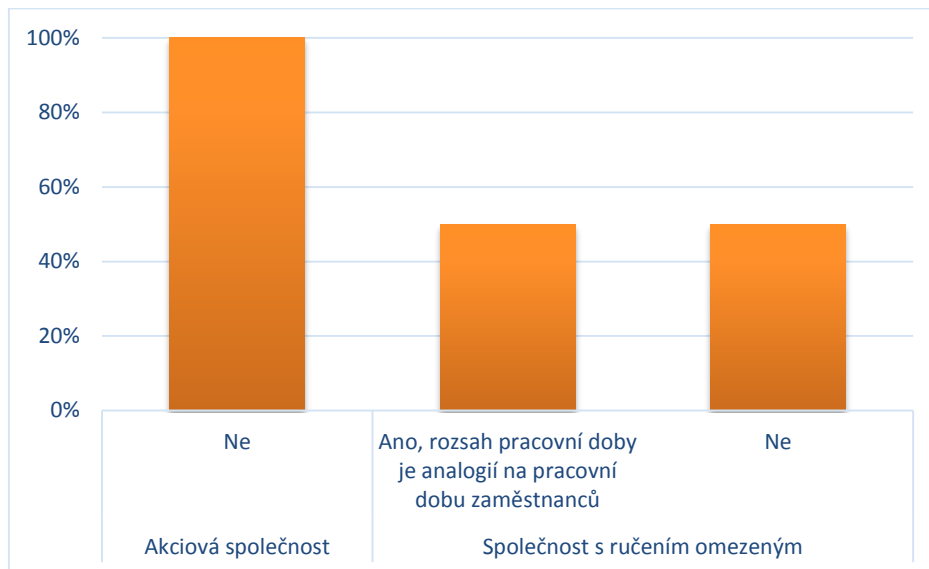
Obr. 9: Uvedení místa výkonu práce ve smlouvě o výkonu funkce (dle velikosti organizace)



Definujete nějakým způsobem rozsah pracovní doby?

- Ano, rozsah pracovní doby je analogií na pracovní dobu zaměstnanců 24 %
- Ne 76 %
- Řešíme jinak 0 %

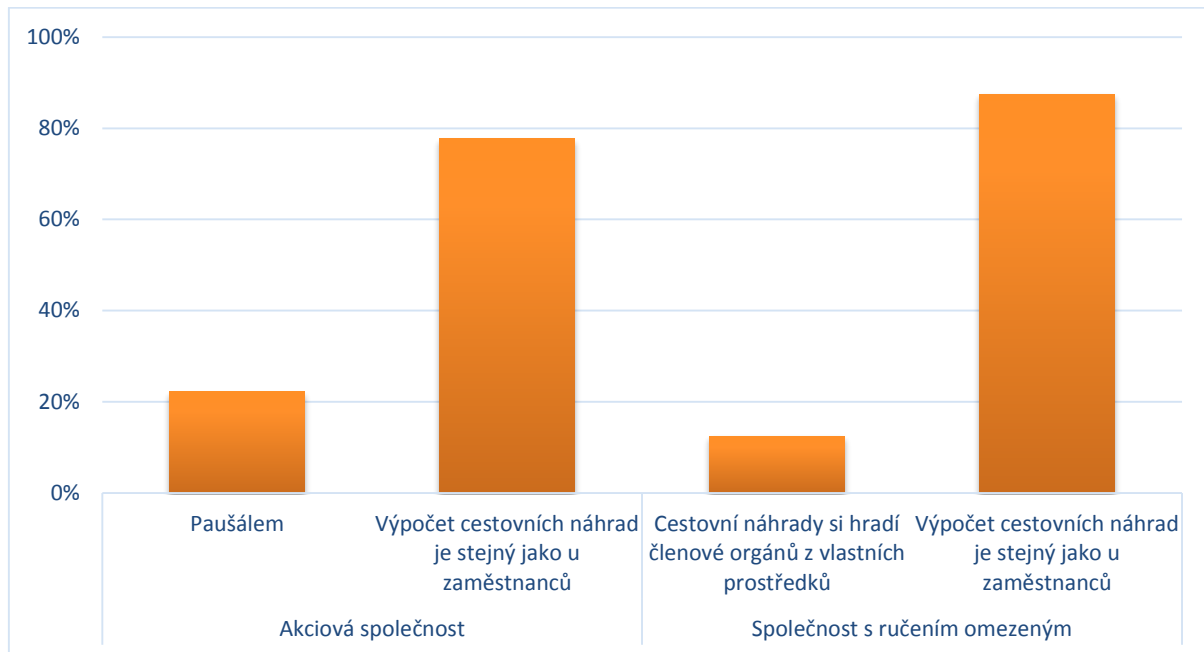
Pouze čtvrtina dotázaných organizací definuje rozsah pracovní doby členů orgánů společnosti. Toto deklarují pouze společnosti s ručením omezeným. Žádná z akciových společností pracovní dobu členů statutárních orgánů nedefinuje.

Obr. 10: Rozsah pracovní doby dle právní formy

Jak řešíte cestovní náhrady?

- Paušálem 12 %
- Výpočet cestovních náhrad je stejný jako u zaměstnanců 82 %
- Cestovní náhrady si hradí členové orgánů z vlastních prostředků 6 %
- Řešíme jinak 0 %

Postup pro úhradu cestovních nákladů je pro členy statutárního orgánu zpravidla shodný s výpočtem pro běžné zaměstnance nebo je stanoven paušálem. Pouze u společností s ručením omezeným s malým počtem zaměstnanců (méně, než 50 zaměstnanců) náhrady na služební cestu hradí jednatelé z vlastních prostředků.

Obr. 11: Způsob úhrady cestovních nákladů (dle právní formy společnosti)

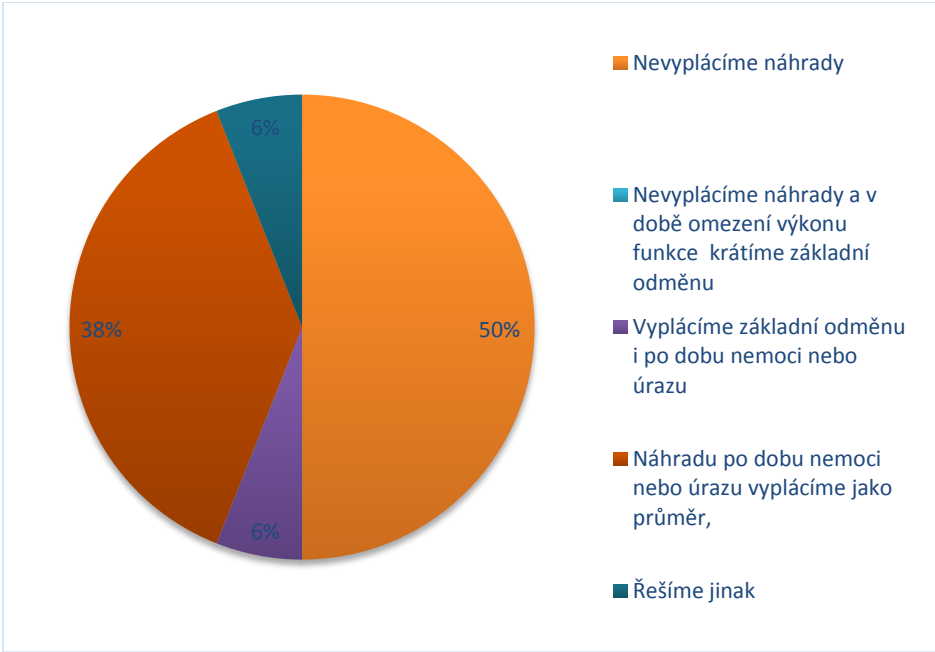


Jak řešíte vyplácení náhrad v případě omezení výkonu funkce z důvodu úrazu nebo nemoci?

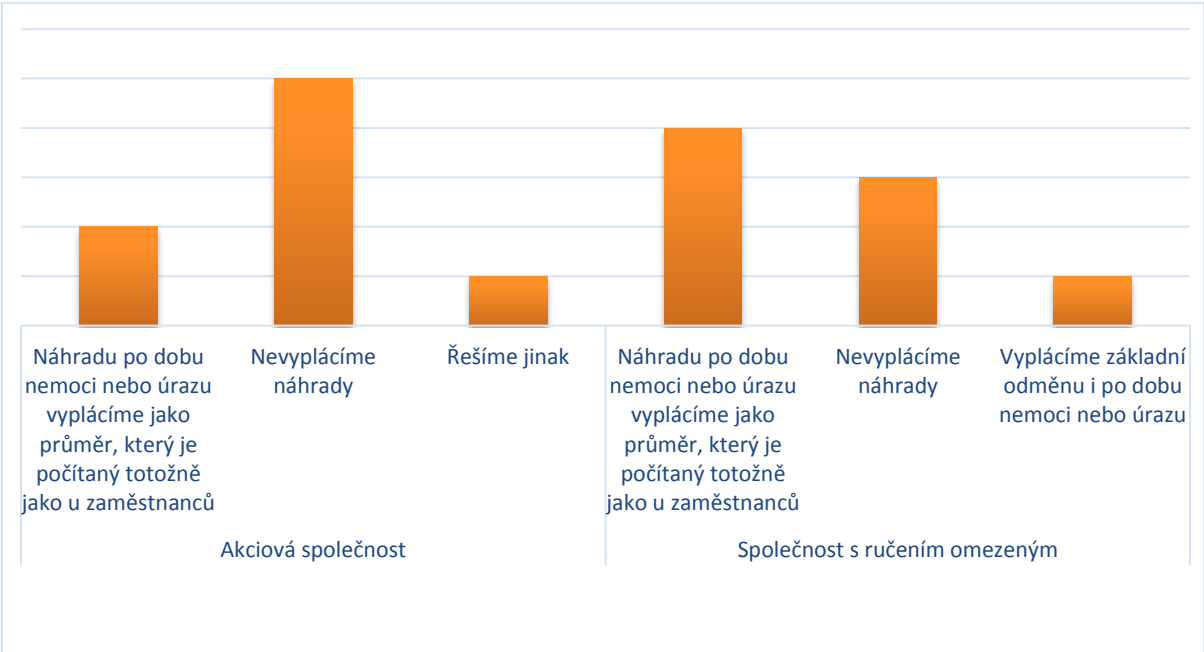
- Nevypláčíme náhrady 50 %
- Nevypláčíme náhrady a v době omezení výkonu funkce krátíme základní odměnu 0 %
- Vyplácíme základní odměnu i po dobu nemoci nebo úrazu 6 %
- Náhradu po dobu nemoci nebo úrazu vyplácíme jako průměr, který je počítaný totožně jako u zaměstnanců 38 %
- Řešíme jinak 6 %

Oblast výplat při úrazu nebo nemoci člena statutárního orgánu je dle dotazovaných respondentů nedostatečně definována současnou legislativou a zároveň jen zřídka se vyskytuje ve smlouvách. V otázce o způsobu vyplácení náhrad v případě omezení funkce ze zdravotních důvodů polovina respondentů uvedla, že žádné náhrady nevyplácejí, přibližně 40% společností počítají odměnu stejně, jako v případě zaměstnanců. Další uváděné možnosti byly výplata základní odměny a výplata základní odměny po definovanou dobu s následovným zkrácením. Akciové společnosti nevyplácejí tyto náhrady častěji, než společnosti s ručením omezeným.

Obr. 12: Vyplácení náhrad v případě omezení výkonu funkce z důvodu úrazu nebo nemoci



Obr. 13: Vyplácení náhrad v případě omezení výkonu funkce dle právní formy



Pokud vyplácíte náhrady v případě omezení výkonu funkce z důvodu nemoci nebo úrazu?

- Pak vyplácíme náhrady po celou dobu nemoci nebo úrazu 22 %
- Vyplácíme náhrady až po prvních 14 dnech takového omezení 11 %
- Vyplácíme pouze v prvních 14 dnech takového omezení 0 %
- Řešíme jinak 67 %

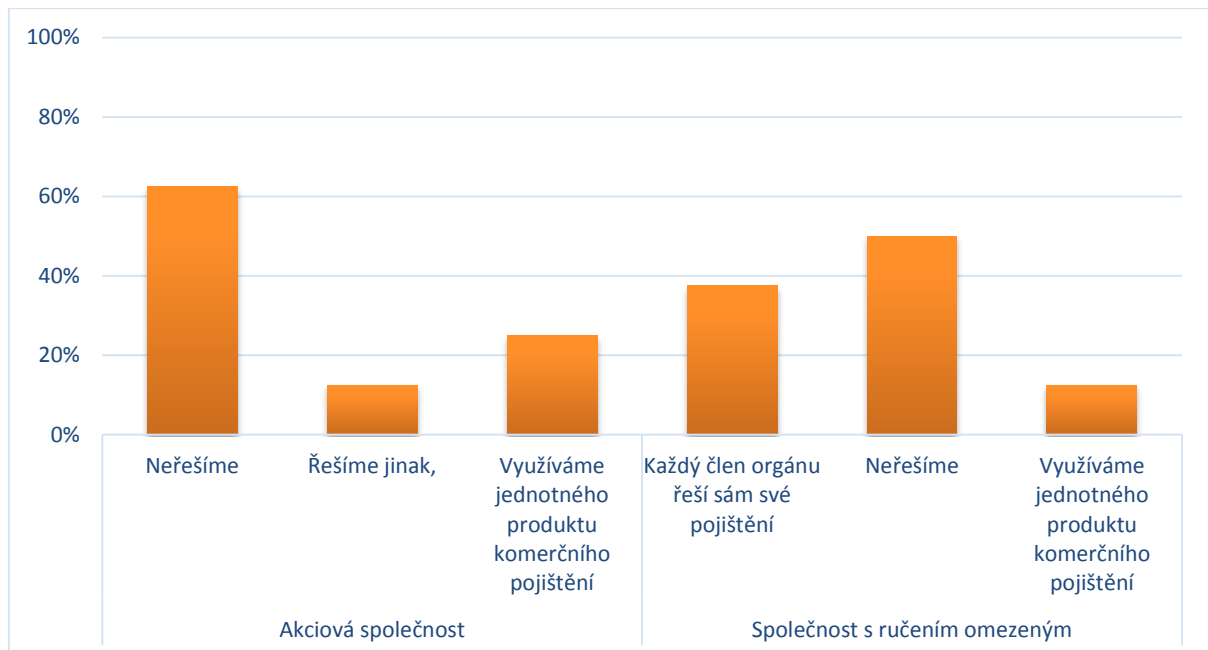
Firmy, které vyplácejí náhrady, volí buď výplaty po celou dobu, nebo po 14 dnech od začátku trvání omezení ze zdravotních důvodů. Vyskytuje se i možnost zkrácení výplat po uplynutí určité doby.

Jak řešíte úrazové pojištění členů orgánů (analogie na zákonné pojištění)?

- Neřešíme 56 %
- Využíváme jednotného produktu komerčního pojištění 19 %
- Každý člen orgánu řeší sám své pojištění 19 %
- Řešíme jinak 6 %

Pouze pětina firem řeší úrazové pojištění členů orgánu a to pomocí jednotného produktu komerčního pojištění. Společnosti s ručením omezeným více spoléhají na řešení tohoto problému samotným členem.

Obr. 14: Úrazové pojištění členů orgánů dle právní formy



Pokud úrazové pojištění řešíte, tak do jaké výše plnění v případě smrti/trvalých následků?

- Méně než 500 tis. 0 %
- Od 500 tis do 1 mil. 0 %
- Více než 1 mil. 100 %

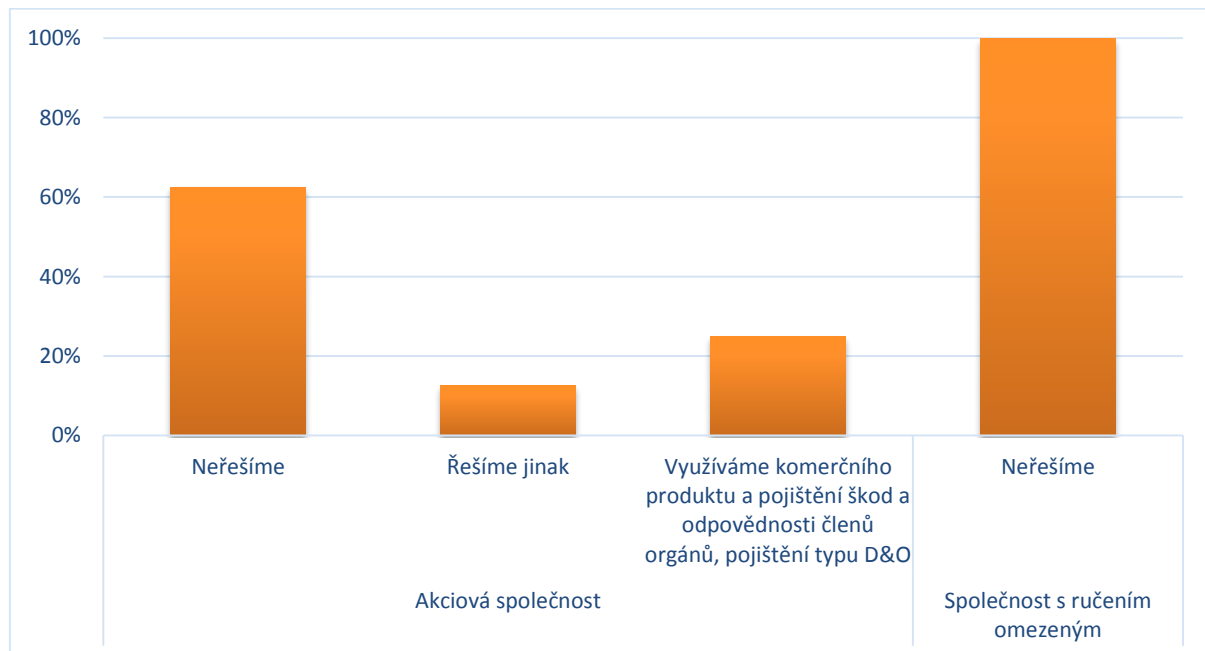
Respondenti, kteří využívají produktů komerčního pojištění, zpravidla mají nastavenou částku plnění více než 1 milion Kč.

Jak řešíte pojištění odpovědnosti plynoucí z výkonu funkce člena orgánu?

- Neřešíme 81 %
- Využíváme komerčního produktu a pojištění škod a odpovědnosti členů orgánů, pojištění typu D&O 13 %
- Řešíme jinak 6 %

Pojištění odpovědnosti neřeší žádná z dotázaných společností s ručením omezeným a rovněž většina akciových společností. Avšak ve vzácných případech u některých akciových společností se vyskytuje možnost využití komerčního produktu a pojištění škod a odpovědnosti členů statutárních orgánů.

Obr. 15: Pojištění odpovědnosti plynoucí z výkonu funkce člena orgánu dle právní formy společnosti

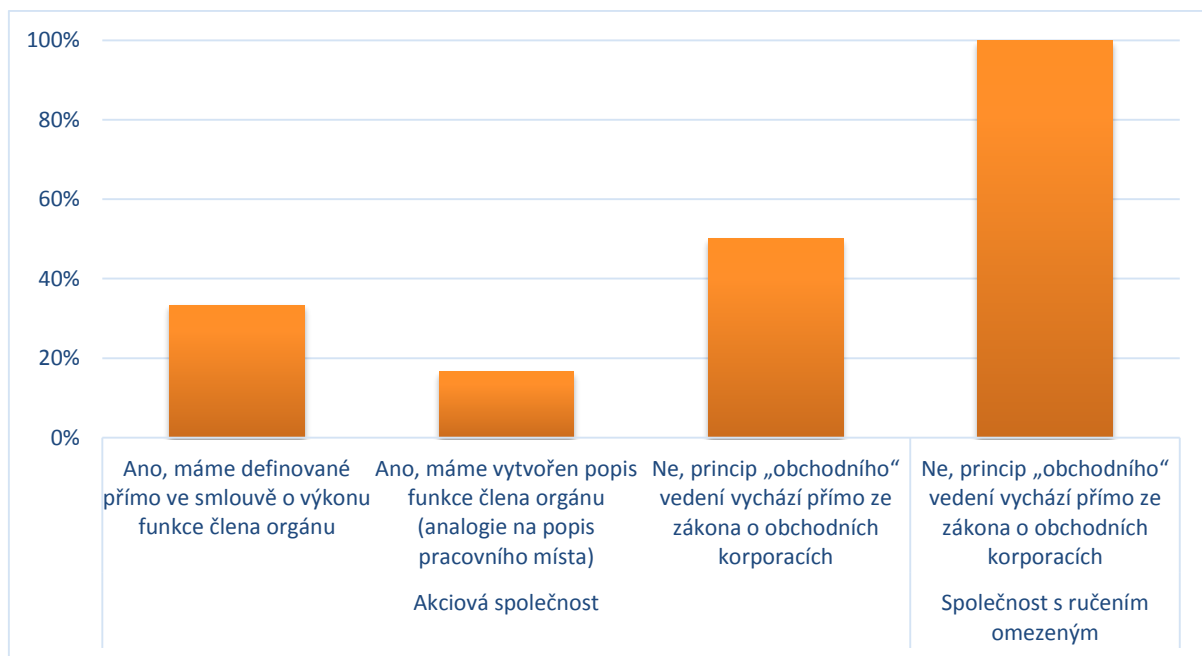


Definujete někde výčet zodpovědností a kompetencí jednotlivých členů orgánů?

- Ne, princip „obchodního“ vedení vychází přímo ze zákona o obchodních korporacích 79 %
- Ano, máme vytvořen popis funkce člena orgánu (analogie na popis pracovního místa) 7 %
- Ano, máme definované přímo ve smlouvě o výkonu funkce člena orgánu 14 %

Téměř 80 % respondentů neřeší ve smlouvě soustavu kompetencí a odpovědností členů orgánu a odkazují na zákon o obchodních korporacích. Pouze v pětině případů akciové společnosti mají popis funkce nebo definované kompetence a odpovědnosti ve smlouvě.

Obr. 16: Výčet odpovědností a kompetencí dle právní formy společnosti



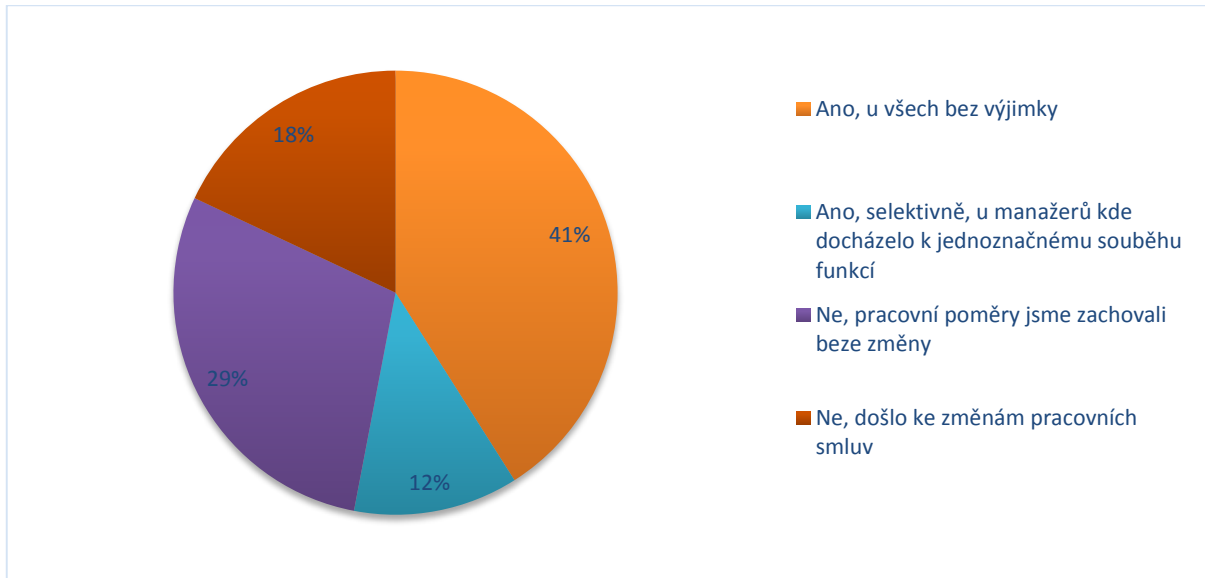
Když jste přecházeli na smlouvy o výkonu funkce člena orgánu, došlo k ukončení pracovních poměrů s manažery, kteří byli v souběhu funkcí?

- Ano, u všech bez výjimky 41 %
- Ano, selektivně, u manažerů kde docházelo k jednoznačnému souběhu funkcí 12 %
- Ne, pracovní poměry jsme zachovali beze změny 29 %
- Ne, došlo ke změnám pracovních smluv, zejména v názvu pozice či přesunutí na jinou práci, změně popisu pracovního místa, či úpravě mzdy 18 %

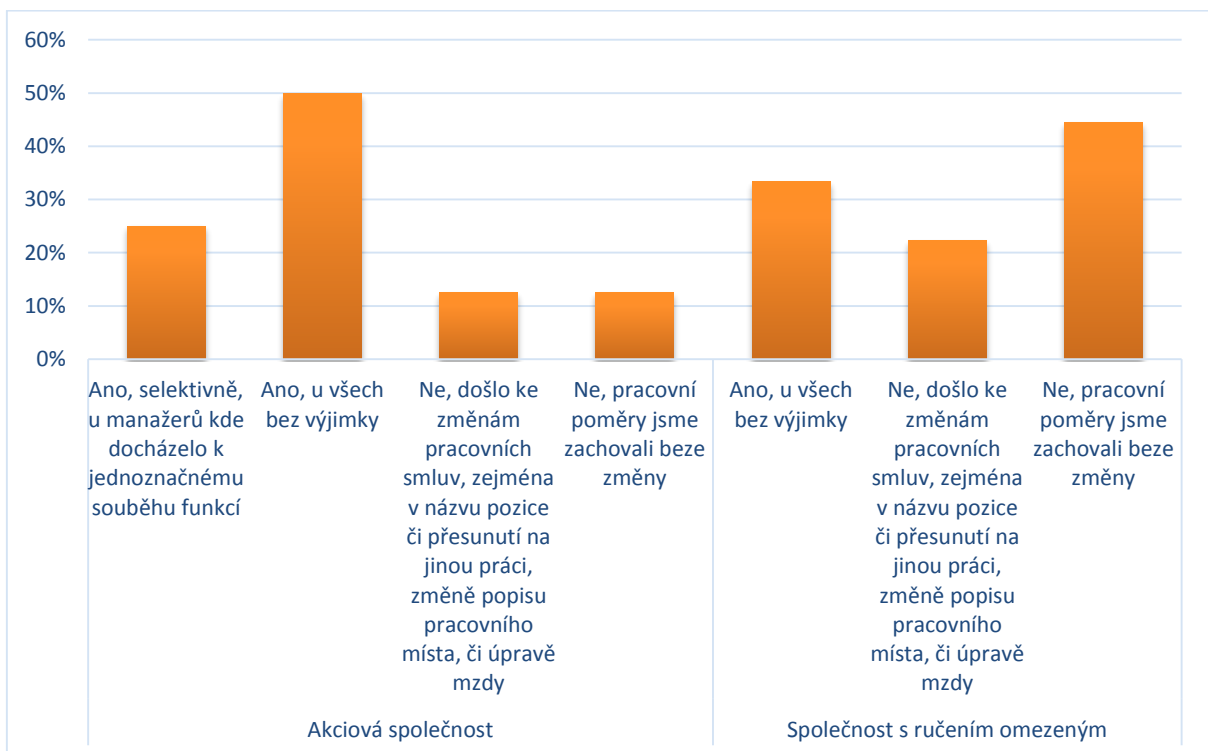
Pouze 41% z celkového počtu respondentů jednoznačně ukončila pracovní poměry u manažerů v případě souběhu funkcí. Dalších 12 % posuzuje souběh a případně smlouvy vypovídá. Skoro polovina respondentů nechává pracovní smlouvy platné, avšak v některých případech se formálně mění určité atributy smluv.

V akciových společnostech je věnováno více pozornosti zamezení souběhu funkcí a pracovní smlouvy jsou zpravidla včasné ukončeny. V případě společností s ručením omezeným je ukončení smluv prováděno pouze ve třetině případů.

Obr. 17: Změny smluv v případě souběhu funkcí



Obr. 18: Změny smluv dle právní formy společnosti

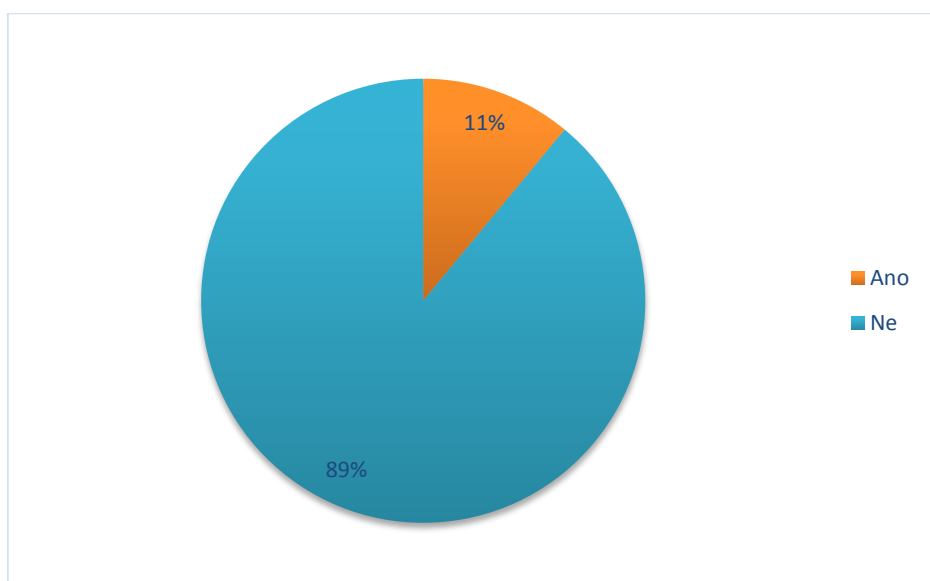


Považujete tuto změnu, tedy zákaz souběhu činností, plynoucí z nového Zákona o obchodních korporacích § 59 a 60 za přínosnou?

- Ano 11%
- Ne 89%

Naprostá většina respondentů nepovažuje změnu za přínosnou a uvádí řadu důvodů. Většina problémů se týká menších firem, kde jeden zaměstnanec plní celou řadu komplexních funkcí.

Obr. 19: Vnímání legislativní změny týkající se souběhu funkcí jednatelů a členů představenstev



Jediným jasným důvodem, proč lze dle respondentů vnímat současnou úpravu pozitivně, je ukončení nejasného stavu v případě výkonu manažerské funkce v souběhu s výkonem funkce statutárního orgánu společnosti.

Jako důvody pro negativní hodnocení změny vyplývající z platnosti zákona o obchodních korporacích byly uváděny:

- Problematika smluvní úprav není jasně definována a zejména u společností s ručením omezeným nelze smlouvou o výkonu funkce postihnout ani definovat celé spektrum činností a odpovědností těchto osob.
- Problémy v nejasné úpravě odměňování těchto osob.
- Respondentům v mnoha případech uniká smysl a účel těchto opatření, zejména pak v případě malých společností, naopak upřednostňují předchozí stav jako vyhovující.

Právní aspekty problematiky souběhu funkcí členů statutárních orgánů společností a manažerů v pracovněprávním vztahu

Ustálená judikatura soudů vychází ze skutečnosti, že činnost statutárního orgánu obchodní společnosti nebo jeho člena, jde-li o kolektivní orgán, nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru a že tato funkce není druhem práce ve smyslu § 34 odst. 1 písm. a) současného zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.), respektive § 29 odst. 1 písm. a) dřívějšího zákoníku práce (č. 65/1965 Sb.), účinného do 31. prosince 2006 (viz např. rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 963/2002, usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 26 Cdo 781/2005). Činnost statutárního orgánu obchodní společnosti nebo jeho člena je vykonávána podle zákona o obchodních korporacích (do roku 2013 podle obchodního zákoníku). Lze citovat z rozsudku Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 a z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, že „činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť výkon funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (pozn.: jde o dřívější ZP) a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy“. S těmito závěry jistě lze souhlasit.

Na straně druhé však tato rozhodnutí nevyklučují, aby jiné činnosti tyto fyzické osoby vykonávaly na základě pracovněprávního vztahu, pokud náplň tohoto vztahu není výkon činnosti statutárního orgánu. Tento přístup již problémy vytváří.

Problémem tak je, zda se náplň činnosti generálního ředitele či ředitele společnosti překrývá s oprávněními statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu a zda je (a má být) proto uvedený souběh vyloučen.

V tomto směru odpovídá kladně na tyto otázky z výše uvedených judikátů Nejvyšší soud ve svých usneseních sp. zn. 21 Cdo 963/2002 a sp. zn. 26 Cdo 781/2005 (a dále například též usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2087/2006). V nich se uvádí, že výkon funkce jednatele (v rozhodnutí uvedeném v závorce šlo o generálního ředitele) svým obsahem představuje jak zastupování společnosti navenek, tak i obchodní vedení společnosti, tedy i činnosti dovnitř společnosti. Druhé z uvedených usnesení je dokonce ještě konkrétnější v tom, že vychází z konstatování, že pokud ředitel provozovny „organizoval práci, zajišťoval zákazníky, materiál na opravy, měl na starosti ekonomiku provozovny, nepředstavuje to jiný druh práce, než obsah funkce jednatele“.

V již uvedeném usnesení sp. zn. Cdo 963/2002 Nejvyšší soud v této souvislosti uvádí, že „výkon funkce jednatele, jakožto statutárního orgánu obchodní společnosti, svým obsahem představuje obě, tedy jak zastupování společnosti navenek, tak obchodní vedení společnosti. V obou případech vykonává jednatel tyto činnosti jako statutární orgán společnosti s ručením omezeným.“ Podle tohoto – i jiných judikátů – tak není rozhodné, zda jde o činění právních úkonů (nyní právních jednání) vně společnosti (například uzavírání obchodních smluv) nebo dovnitř společnosti (například v pracovněprávních vztazích). S tímto závěrem soudu lze rovněž bezpochyby souhlasit.

Problém je však zřejmě jiný. Spočívá v tom, že soudní judikatura vkládá statutárnímu orgánu do povinností i operativní řízení, které vůbec nemusí mít povahu právních jednání, ale konkrétních pokynů jednotlivým zaměstnancům k práci. Přístup uvedené soudní judikatury je nevyvážený v tom, že na jedné straně nevyklučuje, aby činnost výkonného managementu zastával někdo jiný, než statutární orgán, tedy zejména zaměstnanec v pracovněprávním vztahu (viz § 166 odst. 1 a § 430 nového občanského zákoníku). Je tedy možné, aby jiné fyzické osoby, než je statutární orgán, dokonce zastupovaly společnost navenek. Na straně druhé ale zmíněná soudní judikatura nepřipouští, aby statutární orgán vykonával v pracovněprávním vztahu řídicí činnosti, které jinak běžně vykonávají vedoucí zaměstnanci v takovém právním vztahu.

Podle přístupu soudní judikatury tak může statutární orgán nebo jeho člen vykonávat v pracovněprávním vztahu jen práce, které se ani částečně nepřekrývají s obchodním vedením společnosti, tedy práce mimo vrcholový management. Je rovněž otázkou, zda takovýto přístup není vůči manažerům společensky dehonestující (slovy jednoho významného soudce: „Předseda představenstva nemůže být jako zaměstnanec ředitel, ale může být řidič.“). Je třeba přiznat, že vrcholoví manažeři v pozici statutárních orgánů nebo jejich členů vyjadřují zájem být současně zaměstnanci, a to v pozicích generálních ředitelů, odborných ředitelů či ředitelů a vykonávat tak obchodní vedení společnosti z obou uvedených pozic. Vůči zmíněné judikatuře soudů – kterou zastávají i někteří právní teoretici – je tak v podnikové praxi značný odpor. Ten vychází i ze zkušeností a praxe zahraničních mateřských či sesterských společností. V existenci pracovněprávního vztahu vidí tito lidé určitou právní jistotu svého zaměstnání, například pro případ propuštění, ale i pracovních podmínek a zejména pak z důvodu ochrany v případě pracovních úrazů.

Tento převažující názor nakonec ovlivnil v roce 2011 vládu vedenou Petrem Nečasem k rozhodnutí, že změnou tehdejšího obchodního zákoníku musí být souběh umožněn. S účinností od 1. 1. 2012 pak byl do tohoto zákona včleněn nový paragraf 66d s názvem „Pověření obchodním vedením“. Podle něj mohl statutární orgán společnosti pověřit jejím obchodním vedením zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohly být též vykonávány v pracovněprávním vztahu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec mohl být současně statutárním orgánem nebo jeho členem. Zákon výslovně stanovil, že při tomto postupu zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, stanovená obchodním zákoníkem za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře. Znamená to, že tento zaměstnanec při odpovědnosti za škodu, kterou způsobil společnosti, neodpovídal podle výhodnější právní úpravy, stanovené zákoníkem práce, ale v plném rozsahu škody. Jako další zvláštnost zákon stanovil, že mzdu či odměnu z dohody v pracovněprávním vztahu sjednává nebo určuje zaměstnanci ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů.

Tato právní úprava byla příznivě přijata a široce též uplatněna. Od 1. 1. 2014 je ale v účinnosti nový občanský zákoník (NOZ) a zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Tyto zákony právní úpravu, obsaženou ve zrušeném obchodním zákoníku, nepřevzaly. Byla velmi diskutována otázka, zda je možné tak nadále postupovat cestou odchýlení se od zákona, které NOZ umožňuje (§ 1 odst. 2). Mezi odborníky na korporátní právo je však široce zastáván názor, že od zákona o obchodních korporacích se v záležitostech působnosti statutárních orgánů, pokud jde

o obchodní vedení, odchylovat nelze. AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů však vyjádřila výkladový názor, že pracovní právní vztahy, zahrnující obchodní vedení společnosti se souběhem funkcí, založené v letech 2012 a 2013, se řídí i nadále dosavadní právní úpravou. Jde totiž o platnost sjednané pracovní smlouvy, která se řídí zákoníkem práce. Problém ovšem je u nově obsazovaných manažerských pozic.

Přesto se objevily i okrajové názory, že pracovní smlouvy v uvedených případech dnem 31. 12. 2013 zanikly. Z důvodu právní jistoty těchto manažerů četné společnosti (*jak ukazuje výzkum*) přistoupily k sjednávání smluv o výkonu funkce podle ustanovení § 59 až 61 zákona o obchodních korporacích. V nich se sjednávají kromě odměny i takové pracovní podmínky, které pro zaměstnance stanoví zákoník práce, jako je placené volno (*alternativa dovolené*) a jiné. Zajímavé je zjištění z výzkumu, že placené volno jako alternativu dovolené vykazalo jen 9 % respondentů, i když – pokud bylo sjednáno – ve 100 % případů mají členové statutárních orgánů stejný počet dnů placeného volna, jako mají zaměstnanci dovolené a že v 77 % případů se peněžní náhrada při něm počítá stejně jako u zaměstnanců, tj. průměrným výdělkem.

Výsledky výzkumu ukazují, že řešení pracovních podmínek statutárních orgánů a jejich členů formou smlouvy o výkonu funkce není plnohodnotné pracovním podmínkám stanoveným zákoníkem práce nebo kolektivními či individuálními smlouvami, sjednanými na jeho základě. Zásadní problém se týká zabezpečení při poškození zdraví při výkonu funkce nebo v souvislosti s ní. Protože se na tyto osoby nevztahuje zákoník práce, netýká se jich ani právní úprava pracovních úrazů, včetně zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Ochranu je možné řešit sice různými formami komerčního pojištění, ale příspěvek na takové pojistné vykazalo jen 5 % respondentů a věc vůbec neřeší 56 % respondentů. Přitom rizika spojená s výkonem těchto funkcí jsou značná, zejména z důvodu používání aut.

Ze závěrečné otázky výzkumu vyplývá, že 89 % respondentů nepovažuje zákaz souběhu uvedených funkcí za přínosný a v mnoha případech jim uniká smysl a účel těchto opatření. To platí zejména v případě malých společností do 50 zaměstnanců, které naopak upřednostňují předchozí stav.

Závěr

Výzkum ukázal, že zákaz souběhu funkcí není podnikatelskou veřejností významněji akceptován a pokračuje tak stav vědomí, který zde byl od roku 1992 do roku 2011, tj. kritika převažující soudní judikatury a názoru některých akademických pracovníků. S nadsázkou lze konstatovat, že včlenění ustanovení § 66d do dřívějšího obchodního zákoníku bylo snad nejúspěšnějším krokem, který bývalá vláda premiéra Nečase vůbec učinila. Je s podivem, že v této záležitosti se Česká republika zcela vymyká praxi v jiných zemích, ačkoliv četné české firmy jsou dceřinými společnostmi zahraničních mateřských společností. Je tedy nezbytné stávající právní úpravu přehodnotit.