

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Souběh pracovněprávního vztahu a výkonu funkce statutárního
orgánu**

Adéla Silbernágllová

Plzeň

2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Adéla SILBERNÁGLOVÁ
Osobní číslo:	R18M0371P
Studijní program:	M6805 Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Téma práce:	Souběh pracovněprávního vztahu a výkon funkce statutárního orgánu
Zadávací katedra:	Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovněprávní vztah
3. Výkon funkce statutárního orgánu
4. Judikatura
5. Zahraniční exkurz
6. Vybraná právní úskalí souběhu
7. Návrhy de lege ferenda
8. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- LASÁK, Jan. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021. ISBN 978-80-7598-881-2.
- HŮRKA, Petr. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.
- RABAN, Přemysl. Obchodní právo. Brno: Václav Klemm, 2020. ISBN 978-80-87713-19-8.
- PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Janák**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **1. února 2022**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni, 31. března 2023

.....

Adéla Silbernágllová

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala panu JUDr. Martinu Janákovi za vedení této diplomové práce a za jeho čas, který mi věnoval. Mé poděkování patří též mé rodině, která mi byla po celou dobu studia oporou.

Obsah

ÚVOD.....	1
1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH.....	4
1.1 ZÁVISLÁ PRÁCE	4
1.2 OBSAH PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	7
1.3 PRACOVNÍ SMLOUVA	8
1.4 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	9
1.4.1 Dohoda o provedení práce	10
1.4.2 Dohoda o provedení činnosti	11
2. VÝKON FUNKCE STATUTÁRNÍHO ORGÁNU	12
2.1. STATUTÁRNÍ ORGÁN	12
2.1.1 OBCHODNÍ VEDENÍ SPOLEČNOSTI	15
2.1.2. PÉČE ŘÁDNÉHO HOSPODÁŘE	16
2.2 SMLOUVA O VÝKONU FUNKCE.....	17
3. JUDIKATURA	19
3.1 ROZSUDEK VRCHNÍHO SOUDU V PRAZE ZE DNE 21. DUBNA 1993, SP. ZN. 6 CDO 108/1992.....	19
3.2 JUDIKATURA NEJVYŠŠÍHO SOUDU ČESKÉ REPUBLIKY	22
3.2.1 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002	22
3.2.2 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003	23
3.2.3 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2004, 21 sp. zn. Cdo 737/2004	23
3.2.4 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004	24
3.2.5 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010	24
3.2.6 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 1116/2014	25
3.2.7 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014	26
3.2.8 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017	27
3.8 NÁLEZY ÚSTAVNÍHO SOUDU.....	28
3.8.1 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.....	28
3.8.2 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. srpna 2018 sp. zn. III. ÚS 669/17.....	32
3.9 JUDIKATURA NEJVYŠŠÍHO SOUDU REAGUJÍCÍ NA NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU	33
3.9.1 Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015	33
3.9.2 Rozhodnutí ze dne 11. 4. 2018 Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.....	35
3.10 JUDIKATURA NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU	36
3.10.1 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 9.12.2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010-58	36

3.10.2 Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 11.02.2021 10 sp. zn. Ads 262/2020 – 34	38
3.10.3 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, čj. 10 Ads 262/2020-98.. 39	39
4. ZAHRANIČNÍ EXKURZ.....	41
4.1 SLOVENSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA SOUBĚHŮ.....	41
4.1.1 Pracovněprávní vztah.....	41
4.1.2 Statutární orgán.....	43
4.1.3 Judikatura souběhu.....	44
4.1.4 Komparace právní úpravy s ČR	45
4.2 JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE	46
4.1.1 Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09 Dita Danosa v. LKB Lizings SIA	46
4.1.2 Rozsudek SDEU ze dne 9. 7. 2015 ve věci C-229/14 Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch-	
und Recycling Technik GmbH.....	50
4.1.3 Rozsudek SDEU ze dne 10. 9. 2015 ve věci Holterman Ferho Exploitatie BV a spol. proti	
F. L. Freiherr Spies von Büllenheim, C-47/14	52
4.1.4 Rozsudek SDEU ze dne 5. 5. 2022 ve věci C-101/21 HJ v. Ministerstvo práce a sociálních	
věcí.....	54
5. VYBRANÉ PRÁVNÍ ASPEKTY	58
5.1 SOUBĚH PRACOVNĚ PRÁVNÍHO VZTAHU A FUNKCE STATUTÁRNÍHO ORGÁNU	59
5.2 NEPRÁVÝ SOUBĚH	60
5.3 PRAVÝ SOUBĚH.....	60
6. NÁVRHY DE LEGE FERENDA	63
ZÁVĚR.....	66
RESUMÉ.....	68
SEZNAM ZKRATEK	70
SEZNAM ZDROJŮ:	71
1. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	71
2. SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ.....	73
3. SEZNAM POUŽITÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ.....	74
4. SEZNAM POUŽITÉ JUDIKATURY	76

Úvod

Téma této diplomové práce je dlouhodobá problematika, která je stále vysoce aktuální. Toto téma neustále nabývá na významu s ohledem na vývoj judikatury, která se neustále vyvíjí kupředu. Tato problematika není v našem právním řádu upravena, což dle mého názoru se neslučuje s hlavními ústavními zásadami právního státu, který má poskytovat právní jistotu neboli předvídatelnost práv.

Judikaturou přijímaným závěrem nebylo dlouho dovoleno souběžně vykonávat funkce člena právnické osoby a pracovněprávní vztahy v téže společnosti. Pozdější novela obchodního zákoníku však zavedla do českého právního řádu možnost souběhu za určitých předpokladů do doby, než byl zákoník včetně těchto úprav zrušen a přeformulován v nový právní předpis, jak občanský zákoník, tak i nový zákon o obchodních korporacích. Po přeformulování těchto zákoníků byla problematika souběhů opět žhavým tématem.

Diplomová práce si klade za cíl popis a zmapování problematiky, zhodnocení právní úpravy zákona, analýzu judikatury v České republice i v zahraničí a vyhodnocení problematiky pomocí návrhů „de lege ferenda“.

Problematika souběhu pracovněprávního vztahu a funkce statutárního mě velice zajímá, konkrétně naši rodinní blízcí si touto problematikou reálně procházeli minulý rok. Podrobněji mi vysvětlovali, s čím se potýkají, tak mě toto téma zaujalo. Začala jsem si hned vyhledávat podrobnější informace a snažila jsem se v této problematice vyznat, to mě motivovalo si vybrat z nabízených témat právě aktuální téma souběhu. Judikatura se neustále vyvíjí a já jsem upřímně zvědavá, kam až se dostane.

Diplomová práce se tímto právním úskalím zabývá v šesti kapitolách. Na úvod bude vysvětlen pojem pracovněprávní vztah, který je jakýmsi stavebním základem pro tuto práci. Důležité proto bude, kde je upraven a jak. Významný je také pojem „závislá práce“, co si pod ním představit a jak byl soudy tento pojem definován. Dalším bodem v této kapitole je obsah takového pracovněprávního

vtahu a na závěr pracovní smlouva, která tento vztah upravuje a zakládá, a i úprava dohod konaných mimo pracovní poměr.

Druhou kapitolou této práce je samotný výkon funkce statutárního orgánu, kde je primární si vůbec vysvětlit, co to statutární orgán je a kde je upraven. Podstatné je také vysvětlit si, co takový statutární orgán dělá, jakou má funkci ve společnosti a jaké má povinnosti vůči společnosti. Završením této kapitoly je smlouva o výkonu funkce, která neodmyslitelně patří k vzniku funkce statutárního orgánu, upravuje vztahy mezi společností a tímto orgánem.

Tyto dvě první kapitoly jsou nesmírně důležité a opravdu stavebním kamenem pro vytvoření pomyslné komparace mezi pracovněprávním vztahem a funkcí statutárního orgánu.

Třetí kapitolou diplomové práce je judikatura souběhu v postupném vývoji, tato kapitola neobsahuje veškerou judikaturu ohledně souběhů, ta by se vzhledem k rozsahu této práce do ní nevešla a nejedná se ani o cíl této práce. Snaží se mapovat vývoj judikatury v Čechách. Začíná u prvotního přelomového rozsudku Vrchního soudu, který souběhy zakazoval. Následuje několik potvrzujících rozhodnutí Nejvyššího soudu a velmi společností vnímaný rozsudek Nejvyššího správního soudu. Kapitola se i zabývá obdobím po rekodifikaci obchodního práva s následnou judikaturou. Nesmí chybět ani zásadní nálezy Ústavního soudu, které jsou podrobněji rozebrány s navazujícími rozhodnutími Nejvyšších soudů jakožto reakcí na nálezy. Závěrem je položení předběžné otázky Nejvyšším správním soudem Soudnímu Dvoru Evropské unie.

Čtvrtá kapitola, která se týká zahraničního exkurzu, kde je nejprve zanalyzována problematika na Slovensku a poté rozebrána judikatura Soudního dvora Evropské unie, která výrazně dopadá i na náš právní řád a zároveň dává možnost nahlédnout do zahraniční úpravy souběhu pracovněprávního vztahu a funkce statutárního orgánu v jiných členských zemích Evropské unie. V této kapitole jsou podrobněji popsána 3 důležitá a velmi významná rozhodnutí týkající se problematik a závěr věnovaný již zmíněné odpovědi na položenou předběžnou otázkou českým Nejvyšším správním soudem.

Pátou kapitolou jsou právní aspekty souběhu a jejich problematika v rámci souběhu, kde je potřeba si prvně vysvětlit definici souběhu a charakterizovat si jeho typy a proč k souběhu dochází.

Na úplný závěr metodou syntézy propojují informace a poznatky získané z předešlých kapitol práce a na základě nich je představen návrh „de lege ferenda“.

1. Pracovněprávní vztah

Tato úvodní kapitola se bude věnovat obecnému vysvětlení pojmu pracovněprávní vztah. Pracovněprávní vztahy se řídí zákonem zákona č. 262/2006 Sb, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP nebo zákoník práce)¹ jakožto lex specialis² a podpůrně se užije zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen OZ nebo občanský zákoník)³, a to vždy v souladu se hlavními zásadami pracovněprávních vztahů.⁴

Paragraf 1 písmeno a) vyjadřuje definici pracovněprávního vztahu, kterou si v následujících bodech podrobněji vysvětlíme. Obsahuje, co to vůbec je takový pracovněprávní vztah, mezi kým vzniká a při jakém výkonu vzniká, jak uvádí: *„Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními“*

Z toho vychází, že pracovněprávní vztah vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za zaměstnance se dá považovat pouze fyzická osoba, která se pracovněprávním vztahem zavázala k výkonu závislé práce.⁵ Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, právnická osoba a může jim být i stát.⁶

1.1 Závislá práce

Jak již bylo zmíněno pojem „závislá práce“ používá zákoník práce jako primární definici pracovněprávního vztahu, proto je nezbytné si tento pojem více přiblížit a pokusit se ho definovat.

Roku 2012 nabyla účinnosti novela zákoníku práce.⁷ Zákonodárcům přišla původní definice nepřesná, proto přišli s novou pozměněnou úpravou závislé práce, což se i projevilo v důvodové zprávě, kde zákonodárci vysvětlují, proč se uchýlili ke změně této definice v právním předpisu: *„V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytykáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce*

¹ Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

² GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 8. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. Právnické učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-838-9.

³ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Ustanovení § 4 ZP

⁵ Ustanovení §6 ZP

⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁷ Zákon č. 365/2011 Sb.

s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.“⁸

Těžko by se hledala komentářová literatura, která by nějak výrazněji kritizovala původní definice závislé práce nebo by s ní v praxi byla nespokojena.⁹ Kdežto nová úprava již shledává ne příliš pozitivního názoru, velmi kriticky na ni nahlíží právě komentář k zákoníku práce z roku 2006 M. Běliny a kol., kde se lze dočíst: „*Dle našeho názoru rozlišení znaků závislé práce a podmínek jejího výkonu, tak jak je provedla novela č. 365/2011 Sb., problematiku definice závislé práce spíše zatemňuje a je bez praktického významu.*“¹⁰ Jiný komentář zákoníku práce z roku 2006 však novou definici závislé práce nekriticky akceptuje a nabádá k rozlišování znaků závislé práce na straně jedné a podmínek.¹¹

Nyní již k samotnému vymezení pojmu „závislá práce“, dle zákoníku práce se jedná hlavně o vztah nadřízenosti a podřízenosti, což je také hned uvedeno v paragrafu 2 odstavec 1 ZP „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Tato definice, a hlavně tento znak závislé práce je hojně využíván v následné judikatuře, která často argumentuje tímto znakem v rámci zákazu souběhu pracovněprávního vztahu a funkce statutárního orgánu, ale k tomuto se práce bude vracet později v následujících kapitolách.

Za výkon takové závislé práce náleží zaměstnanci odměna za práci, jedná se o mzdu, plat nebo odměnu za práci v návaznosti na dohodách uzavřených mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zpátky k zákoníku práce, který toto ve svém § 2 odstavce 2 definuje následovně: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Mimo jiné vyjadřuje, kde bude zaměstnanec závislou práci vykonávat, že rovněž ji musí

⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

vykonávat v pracovní době jemu určené a je konána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, vše v souladu s dohodou mezi stranami.

Na závěr nám zákoník práce říká, že závislá práce může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu, tedy pro potřebu výkladu souběhu, není ji možné vykonávat v jiných vztazích podle § 3 ZP *„Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“*

Nejen zákonodárci, ale i soudy se stále snaží dovodit a přiblížit podstatu pojmu „závislé práce“ například Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku sp. zn. 4 Ads 75/2011 ze dne 29. 9. 2011 dovozoval, že pro výkon závislé práce jsou důležité nejen znaky, které jsou uvedeny v definici zákoníku práce, ale je podstatné se zabývat dalším znakem, který není v zákoně výslovně stanoven. Jednalo se o znak soustavnosti výkonu práce, proto tento rozsudek Nejvyššího správního soudu přímo vyjmenovává znaky závislé práce: *„Musí se jednat o činnost soustavnou, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, za odměnu, na dohodnutém místě a v dohodnuté pracovní době.“*

Později se znova do určení správné definice vložil Nejvyšší správní soud svým rozhodnutím ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, kde potvrdil znak soustavnosti: *„Nejen z tohoto gramatického vyjádření (vid nedokonavý), ale, zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikaturní pokračování závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.“* určený předchozím rozsudkem NSS.¹² NSS stanovil další upřesňující znaky závislé práce, mluví o těchto definičních znacích: *„zaměstnanec dále musí práci vykonávat osobně“, „zaměstnanec také vykonává práci podle zaměstnavatelových pokynů“, „zaměstnanec musí taktéž jednat jménem zaměstnavatele- v tomto znaku se koncentruje hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť zaměstnavatel poskytuje pro práci svůj kapitál, hmotné i nehmotné prostředky“,* dále zmiňuje doplňkové hledisko *„zda se osoba jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob.“* a jako poslední znak závislé práce definuje

¹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011.

„vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“. Závěrem NSS shrnuje všechny tyto znaky: *„Společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených v zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci)“* NSS došel i k závěru, že odměna nemusí být primárním definičním znakem závislé práce, jedná se jen o povinnost zaměstnavatele: *„Odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce, (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé pokračování za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“*

Závěry definice zákoníku práce a judikatury lze shrnout tak, že připouští, že závislou práci vykonává zaměstnanec ve vztahu podřízenosti vůči zaměstnavateli, jeho jménem a dle jeho pokynů. Závislá práce musí být zaměstnancem vykonávána osobně. Tento výkon závislé činnosti bude proveden na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Musí být vykonávána v pracovní době stanovené a na stanoveném místě. Zaměstnanec ji musí vykonávat soustavně a zaměstnavatel mu za ni vyplácí odměnu.

1.2 Obsah pracovněprávního vztahu

Pro pochopení dalšího výkladu je potřeba se i zaměřit na obsah takového pracovněprávního poměru, když již bylo definováno, co to je takový pracovněprávní poměr.

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.¹³ Úpravu povinností plynoucích z pracovněprávního vztahu určuje paragraf 38 ZP, který uvádí, že zaměstnavatel má následující povinnosti vůči zaměstnavateli jako přidělovat mu práci podle jejich upravené pracovní smlouvy nebo platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat. Zaměstnavatel musí pro zaměstnance vytvářet takové příznivé podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů

¹³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

a výhradně dodržovat další pracovní podmínky, které jsou upraveny právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Zaměstnanec má povinnosti vůči zaměstnavateli, a to dle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy. Dodržovat pracovní dobu a povinnosti, které jsou stanoveny v jeho pracovního poměru.

Zaměstnanec také odpovídá za škodu způsobenou z nedbalosti v jen v omezené míře, kterou stavuje zákoník práce v § 250 a následujících.¹⁴

Tyto definice v rámci vývoje této práce, poskytnou lepší porozumění souběhu a následné rozlišení a pochopení problematiky.

1.3 Pracovní smlouva

Základem pro vytvoření pracovněprávního vztahu je pracovní smlouva. Jak uvádí pan profesor Bělina, je to nejtýpější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru.¹⁵ Ostatně i zákoník práce nám říká, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁶ Zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele dle ustanovení § 2 zákoníku práce na základě pracovní smlouvy, jak již bylo uvedeno výše podkapitola 1.1. Závislá práce. Zaměstnavatel musí se zaměstnancem pracovní smlouvu uzavírat písemnou formou.¹⁷

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce.¹⁸ Tento den je důležitý tím, že právě tímto dnem vzniká pracovní poměr.¹⁹

Pracovní smlouva je založena dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, musí vznikat dobrovolně, nezávisle a individuálně. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce, který je sjednán v

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁶ Ustanovení § 33 odstavec 1 ZP.

¹⁷ Ustanovení § 34 odstavec 2 ZP.

¹⁸ Ustanovení § 34 odstavec 1 písmeno a-c ZP.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

pracovní smlouvě a zaniká pouze na základě zákonem stanovených skutečností, které ve svých ustanoveních vymezuje zákoník práce.²⁰

Ze zákoníku práce mimo jiné vyplývá, že zaměstnanec je slabší smluvní stranou, která užívá v pracovněprávním vztahu zvýšené ochrany²¹, tyto formulace je také potřeba si zapamatovat, ještě se k ní několikrát bude tato práce vracet, protože tato ochrana bývá většinou předmětem sporů ze souběhu.

Odstoupení od pracovní smlouvy je upraveno v §34 odstavci 3 ZP, kde jsou stanoveny zákonné důvody pro odstoupení, ale zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou při subsidiární aplikaci občanského zákoníku odstoupit od pracovní smlouvy i z jiných důvodů.²²

1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní vztah plynoucí z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovními vztahy z pracovního poměru mají stejné některé obecné znaky, jedná se o základní pracovněprávní vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, ale mají i mnoho rozdílných znaků jako je rozsah vykonávané práce, organizační podřízenost a smluvní charakter vztahu.²³ Dle ustanovení § 74 odstavce 1 ZP „Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“ V těchto dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.²⁴

Obě dohody (o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) musí být uzavřeny písemně.²⁵

Výše sjednané odměny u dohod je ponechán na vůli stran, zaměstnanec se zaměstnavatelem si ujednájí výši zaměstnancovi odměn sami, jen tato odměna nesmí být nižší jak minimální mzda²⁶, která nyní činí 17 300 Kč²⁷

²⁰ Ustanovení § 55 a násl. ZP.

²¹ Ustanovení § 1a odstavec 1 ZP.

²² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁴ Ustanovení § 74 odstavce 2 ZP.

²⁵ Ustanovení § 77 odstavce 1 ZP.

²⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁷ Nařízení vlády č. 465/2022 Sb.

Ukončení pracovního vztahu, založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je možné ze zákoníku práce třemi způsoby a to dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.²⁸

Zrušení pracovního vztahu, založeného dohodou o provedení práce činnosti, musí být písemně, jinak k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nebude přihlíženo.²⁹

1.4.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je upravena v zákoníku práce v § 75, který říká: *„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“*

Jedná se o dvoustranné právní jednání, vzniká jím pracovní právní vztah, zaměstnancem je vykonávána závislá práce za odměnu, která je již definována v předchozí podkapitole, ale přičemž rozsah této závislé práce je zákonem omezen.³⁰ Z vymezení zákoníku práce vyplývá, že je možné sjednat víc takových dohod, ale celkový rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin.

Dohoda o provedení práce musí mít formální i obsahové náležitosti, mezi ně patří vymezení práce, vymezení doby, na kterou se dohoda uzavírá, sjednanou odměnu a rozsah práce.³¹

²⁸ Ustanovení § 77 odstavce 4 písmeno a-c ZP.

²⁹ Ustanovení § 77 ZP

³⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

³¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

1.4.2 Dohoda o provedení činnosti

Dohoda o provedení činnosti je také, jako dohoda o provedení práce, dvoustranným právním jednáním, které zakládá pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zaměstnancem je vykonávána závislá činnost, která je druhově určená a zaměstnanec ji koná za odměnu, ale přičemž rozsah je zákonem omezen.³² Je vymezena v zákoníku práce v § 76. Mezi nezbytné náležitosti, které musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat, patří: sjednané práce, které budou vykonávány, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.³³

Rozdíl oproti dohodě o provedení práce je hned patrný z § 76 odstavce 1 ZP: „*Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.*“, kdy z tohoto ustanovení je zřejmé, že se bude jednat převážně o dohody konané nad 300 hodin. Druhý rozdíl lze nalézt v § 76 odstavce 2 ZP: „*Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.*“ To znamená, že existuje časové omezení vykonávání práce a to, že v průměru zaměstnanec nemůže pracovat více jak 20 hodin týdně.

Tento průměr se počítá za rok nebo za dobu trvání dohody, pokud je kratší než rok dle §76 odstavce 3: „*Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.*“

³² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

³³ Ustanovení § 76 odstavce 4 ZP.

2. Výkon funkce statutárního orgánu

Druhotně je pro tuto práci velmi důležité, pro pochopení problematiky souběhu, vymezení, co je obsahem výkon funkce statutárního orgánu, kdo to takový statutární orgán vůbec je, jak vzniká, později i zánik jeho funkce, popřípadě vyloučení člena statutárního orgánu a zároveň jeho práva a povinnosti

Statutární orgán je upraven v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích³⁴, který se nachází v postavení lex specialis k občanskému zákoníku³⁵, použití občanského zákoníku je subsidiární, tedy výhradně používáme obchodní zákoník a podřídně užíváme občanský zákoník.³⁶

2.1. Statutární orgán

Zákon nedefinuje, co to přesně statutární orgán je, ale vymezuje, kdo je statutárním orgánem jednotlivých typů právnických osob nebo že je možné statutární orgán zvolit. Judikatura Nejvyššího soudu ČR dovozuje, že: „*Statutární orgán (představenstvo akciové společnosti) je hlavním řídicím, výkonným a jednatelským orgánem právnické osoby (akciové společnosti). Z tohoto jeho postavení vyplývá zejména, že je to právě statutární orgán, který stojí na vrcholu pyramidy (hierarchie) právnické osoby a jejích orgánů.*“³⁷

Statutární orgán či členové statutárního orgánu nejsou totéž jako právnická osoba, za níž jednají a jednají ve shodě, to znamená: „*jednání dvou nebo více osob nakládajících hlasovacími právy za účelem ovlivnění, ovládnání nebo jednotného řízení obchodní korporace. Osoby jednající ve shodě plní své povinnosti z toho vyplývající společně a nerozdílně.*“³⁸ Zároveň zákon stanoví povinnosti pro statutární orgán, jak se v rámci jeho funkce chovat, co ctít, jakou smlouvou zakládat svou funkci, co v ní má být obsaženo a jakým zákonem se bude tato smlouva řídit.

³⁴ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů

³⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 8. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. Právnické učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-838-9.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 07.08.2017 sp. zn. 21 Cdo 1355/2017

³⁸ Ustanovení §78 odstavce 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů

Statutární orgán společnost zastupuje ve všech záležitostech, jak uvádí občanský zákoník ve svém § 164 odstavec 1: „Člen statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech.“ Judikatura Nejvyššího soudu ČR dovozuje, že: „Zastoupení právnické osoby členem statutárního orgánu je zastoupením svého druhu *sui generis* a jako takové se, až na výjimky, řídí všeobecnou úpravou zastoupení zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník“³⁹ Statutární orgán vede komunikaci s klienty, udržuje vztahy s obchodními partnery, vede za ni pracovněprávní vztahy se zaměstnanci či s jinými třetími osobami.⁴⁰ Vztah mezi statutárním orgánem a právnickou osobou v rámci dosažení smluvní volnosti blíže specifikovala judikatura Nejvyššího soudu ČR: „Brání-li smysl a účel právních norem regulujících vztah mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobou tomu, aby se od nich strany svým ujednáním odchýlily, prosadí se tyto právní normy při regulaci tohoto vztahu bez ohledu na to, zda si strany sjednaly pro svůj vztah režim zákoníku práce a zda případně některá ustanovení zákoníku práce upravují danou otázku odchýlně.“⁴¹

Statutární orgán je většinou orgánem voleným.⁴² Dle zákona o obchodních korporacích každá právnická osoba musí být vždy zastoupena fyzickou osobou, když by byla členem voleného orgánu, tedy i členem statutárního orgánu.⁴³

Každá obchodní společnost má v právním předpisu vymezen svůj orgán, který je považován za statutární, každý z nich je upraven v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů.

Statutárním orgánem u osobní společnosti je každý její společník⁴⁴, kdežto u společnosti s ručením omezeným je statutárním orgánem každý jednatel, ledaže společenská smlouva určí, že více jednatelů tvoří kolektivní orgán.⁴⁵ Z uvedeného plyne, že členem statutárního orgánu se může stát, jak jedna osoba, tak i vícero lidí

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.07.2019 sp. zn. 27 Cdo 4593/2017

⁴⁰ Statutární orgán - jaké má povinnosti a pravomoce?. *ELegal* [online]. Praha: eLegal, 2023 [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://elegal.cz/statutarni-organ>

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2020 sp. zn. 27 Cdo 1597/2019

⁴² Novela ZOK: je vaším jednatelem právnická osoba? Tak pozor na lhůtu – nezanikla jeho funkce?. *Schaffer & Partner 2023* [online]. Praha: Schaffer & Partner 2023, 2021 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.schaffer-partner.cz/cs/aktualita/4839-novela-zok-je-vasim-jednatelem-pravnicka-osoba-tak-pozor-na-lhutu-nezanikla-jeho>

⁴³ Ustanovení § 46 odst. 3 ZOK.

⁴⁴ Ustanovení § 44 odst. 4 ZOK.

⁴⁵ Ustanovení § 44 odst. 5 ZOK.

a bude se jednat o osoby buď fyzické nebo i právnické, které vystupují opět v zastoupení fyzické osoby.⁴⁶

Statutárním orgánem veřejné obchodní společnosti jsou všichni společníci, kteří splňují požadavky stanovené v § 46 ZOK nebo společenská smlouva může určit, že statutárním orgánem společnosti jsou pouze někteří společníci, kteří splňují požadavky.⁴⁷

U komanditní společnosti jsou statutárním orgánem všichni komplementáři, kteří splňují požadavky a společenská smlouva může určit, že statutárním orgánem společnosti jsou pouze někteří z komplementářů, kteří splňují požadavky stanovené v § 46 ZOK, nebo jeden z nich.⁴⁸

Jeden nebo více jednatelů jsou statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným.⁴⁹

U akciové společnosti je to trochu komplikovanější, protože ta rozlišuje dva typy jejího systému, jeden je monistický a druhý je dualistický v závislosti na její vnitřní struktuře.⁵⁰

V monistickém systému je statutárním orgánem správní rada, které přísluší obchodní vedení a dohled nad činností společnosti.⁵¹ Dříve statutárním orgánem mohl být i statutární ředitel, kterého novela bez náhrady zrušila.⁵² Správní rada vykonává svou funkci v souladu se zásadami a pokyny schválenými valnou hromadou, pokud jsou v souladu s právními předpisy a stanovami.⁵³ Nikdo však není oprávněn udělovat správní radě pokyny týkající se obchodního vedení nebo dohledu nad činností společnosti.⁵⁴

Statutárním orgánem akciové společnosti v dualistickém systému je představenstvo, kterému přísluší obchodní vedení společnosti.⁵⁵ Řídí se zásadami a pokyny schválenými valnou hromadou, pokud jsou v souladu s právními předpisy

⁴⁶ Ustanovení § 60 odst. 1 ZOK.

⁴⁷ Ustanovení § 106 odst. 1 ZOK.

⁴⁸ Ustanovení § 125 odst. 1 ZOK.

⁴⁹ Ustanovení § 194 odst. 1 ZOK.

⁵⁰ RABAN, Přemysl. *Obchodní právo*. Brno: Václav Klemm, 2020. ISBN 978-80-87713-19-8.

⁵¹ Ustanovení § 456 odst. 1 a 2 ZOK.

⁵² Zákon č. 33/2020 Sb.

⁵³ Ustanovení § 456 odst. 3 ZOK.

⁵⁴ Ustanovení § 456 odst. 3 ZOK.

⁵⁵ Ustanovení § 435 odst. 1 a 2 ZOK.

a stanovami a nikdo nemůže udělovat představenstvu pokyny týkající se obchodního vedení.⁵⁶

Statutárním orgánem družstva je představenstvo.⁵⁷

2.1.1 Obchodní vedení společnosti

Jak již bylo zmíněno, funkce statutárního orgánu není jen funkcí formální, nese s sebou velkou dávku odpovědnosti, protože jak již bylo uvedeno výše, náleží jí obchodní vedení společnosti a zejména rozhodování o provozu podniku a s tím souvisejících vnitřních záležitostech společnosti například zajištění vedení účetnictví a další.

Pojem obchodního vedení společnosti je v zákoně o obchodních korporacích hojně užíván, ale zároveň není tímto zákonem definován.⁵⁸ Proto řada autorů se pokouší o její definici. Jedna z definic paní profesorky Černé vnímá obchodní vedení jakožto pravomoc statutárního orgánu řídit svou podnikatelskou činnost obchodní korporace.⁵⁹ Dále je taková činnost důležitá k provádění podnikatelských záměrů.⁶⁰ Další z definic je z komentáře k ZOK od Filipa a Lasáka, kteří obchodní vedení stanovují jako okruhy v podobě rozhodování o personálních záležitostech, finančních otázkách jako zajišťování vedení účetnictví, obchodních a provozních záležitostech a podnikatelských záměrech.⁶¹

V návaznosti na uvedené nebylo úplně zřejmé, co to tedy obchodní vedení znamená, proto judikatura Nejvyššího soudu musela dovodit, co pod tento pojem můžeme zařadit.⁶² Ve svém rozhodnutí v bodě 26 NS zařadil pod obchodní vedení společnosti rozhodování o provozních záležitostech společnosti. Měl tím na mysli zásobování, odbyt či reklama⁶³ nebo i rozhodování, zda a jaký majetek společnost

⁵⁶ Ustanovení § 435 odst. 3 ZOK.

⁵⁷ Ustanovení § 705 ZOK

⁵⁸ HAVEL, B. *Obchodní korporace ve světle proměn: Variace na neuzavřené téma správy obchodních korporací*. Praha: Auditorium, 2010, s. 79.

⁵⁹ ČERNÁ, Stanislava, Ivana ŠTENGLOVÁ a Irena PELIKÁNOVÁ. *Právo obchodních korporací*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7598-991-8.

⁶⁰ ČERNÁ, Stanislava, Ivana ŠTENGLOVÁ a Irena PELIKÁNOVÁ. *Právo obchodních korporací*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7598-991-8.

⁶¹ LASÁK, Jan. *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-881-2.

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2019 sp. zn. 31 Cdo 1993/2019,

⁶³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006

nabude, či naopak prodá či daruje.⁶⁴ Z judikatury Nejvyššího soudu lze dovodit, že obchodním vedením soudy rozumí: „řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech.“⁶⁵ ale také ji chápe jako: „organizaci a řízení podniku, který náleží společnosti, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, tj. např. zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví ... apod.“⁶⁶

Dále se také vyjádřil, zda a jak společnost bude vymáhat pohledávky za svými dlužníky a totéž v otázce uhrazení závazků společnosti.⁶⁷

2.1.2. Péče řádného hospodáře

Mezi další pravidla jednání člena statutárního orgánu spadá i péče řádného hospodáře, která je také upravena v ZOK. Na člena orgánu se klade důraz na to, aby svoji funkci vykonával osobně dle ZOK, nikdo není oprávněn udělovat statutárnímu orgánu kapitálové obchodní společnosti pokyny týkající se obchodního vedení, člen statutárního orgánu však může o takový pokyn požádat nejvyšší orgán korporace.⁶⁸

Vždy má ale povinnost jednat s péčí řádného hospodáře. Tato povinnost ctít péči řádného hospodáře je upravena v § 51 odst. 1 Zákona o obchodních korporacích, která nám vysvětluje, jak si zákonodárce vysvětluje pojem „péče řádného hospodáře“: *„pečlivě a s potřebnými znalostmi jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace; to neplatí, pokud takovéto rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou“.*

Zákon se opírá o formulace "v dobré víře rozumně" a "mohl předpokládat". Z čehož vyplývá potřeba takovou funkci vykonávat ve svém nejlepším vědomí a svědomí, v nejlepším zájmu zastupované společnosti, a i počítat se všemi možnými variantami. V komentáři ZOK jsou tyto složky podrobně popsány tak, že je patrné že především při zkoumání složek informovanosti a pečlivosti je třeba brát v úvahu

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2012, sp. zn. 29 Cdo 3223/2010, a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2015, sp. zn. 29 Cdo 5330/2014

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.08.2004 sp. zn. 29 Odo 479/2003

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 05.04.2006 sp. zn. 5 Tdo 94/2006

⁶⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3139/2007, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2011, sp. zn. 29 Cdo 4276/2009

⁶⁸ Ustanovení § 51 odstavec 2 ZOK.

aktuální situaci člena voleného orgánu, to znamená, že informovanost a pečlivost mají být v rozsahu, ve kterém je lze rozumně vyžadovat.⁶⁹

2.2 Smlouva o výkonu funkce

Smlouva o výkonu funkce je v zákoně o obchodních korporacích popsána v § 59 až § 62. Zákon o obchodních korporacích explicitně odkazuje na občanský zákoník: „*Práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího voleného orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona plyne něco jiného. Ustanovení občanského zákoníku o správě cizího majetku se nepoužijí.*“⁷⁰

Smlouva o výkonu funkce se v kapitálové společnosti sjednává písemně a schvaluje ji, včetně jejích změn, nejvyšší orgán společnosti, bez tohoto schválení nejvyššího orgánu nenabude smlouva účinnosti.⁷¹

V rámci novely, která byla provedena zákonem č. 33/2020 Sb. smlouva o výkonu funkce nestane účinnou, dokud není valnou hromadou schválena a účinnost nastává zpětně k datu uzavření smlouvy nebo vzniku funkce, podle toho, který den nastal později, pokud valná hromada neurčí den jiný.

Odměňování statutárního orgánu, který má sjednanou smlouvu o výkonu funkce v kapitálové společnosti musí být přímo v této smlouvě o výkonu funkce sjednáno, jinak se má za to, že výkon funkce je bezplatný: „*Není-li odměňování v kapitálové společnosti sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce, platí, že výkon funkce je bezplatný.*“⁷²

Smlouva o výkonu funkce obsahuje tyto údaje o odměňování: „*vymezení všech složek odměn, které náleží nebo mohou náležet členovi voleného orgánu, včetně případného věcného plnění, úhrad do systému penzijního připojištění nebo dalšího plnění*“, „*určení výše odměny nebo způsobu jejího výpočtu a její podoby*“, „*určení pravidel pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku pro člena voleného orgánu, pokud mohou být přiznán*“ a „*údaje o výhodách nebo odměnách člena voleného orgánu spočívajících v převodu účastnických cenných papírů nebo v*

⁶⁹ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 165-166.

⁷⁰ Ustanovení § 59 odstavce 1 ZOK.

⁷¹ Ustanovení § 59 odstavce 2 ZOK.

⁷² Ustanovení § 59 odstavce 3 ZOK.

umožnění jejich nabytí členem voleného orgánu a osobou jemu blízkou, má-li být odměna poskytnuta v této podobě.“⁷³ Veškeré zásadní informace ohledně odměňování musí být domluveny předem ve smlouvě.

⁷³ Ustanovení § 60 ZOK.

3. Judikatura

Tato kapitola se bude věnovat judikatuře, která je pro souběh pracovněprávního vztahu a funkce statutárního orgánu nesmírně důležitá a neopomenutelná. Určuje, jakým směrem se tato problematika vyvíjela a vyvíjí. Rozhodně tato kapitola neobsáhne všechny judikáty k příslušnému souběhu, ale bude se věnovat těm nejdůležitějším nebo nejzajímavějším v kontextu celé problematiky.

Jelikož souběh pracovněprávního vztahu a výkonu funkce statutárního orgánu obchodní společnosti právo nijak nezakazuje, protože není nijak upraveno, musí zejména Nejvyšší soud od roku 1998 ve věcech souběhu dotvářet právní rámec.⁷⁴ Nejvyšší soud se přiklání k názorům, že ní možné vykonávat funkci člena statutárního orgánu v pracovním poměru.⁷⁵

Jedno období byl dokonce souběh v právních předpisech upraven⁷⁶, ale po rekonstrukci soukromého práva došli zákonodárci ke zrušení této právní úpravy. Dnes se stále Česká republika nachází v situaci, kdy souběh pracovněprávního vztahu a funkce statutárního orgánu není nijak upraven v právních předpisech a musí ho dotvářet judikatura soudů.

Ale přesto, jak bude dále popsáno v této kapitole, bude tato práce nacházet, že právní názory se v průběhu let dosti měnily a tato judikatura se může jevit jako nejednoznačná.

3.1 Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/1992

Jedním z přelomových judikátů na téma souběhu byl rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/1992, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod číslem 14/1995.

Vznikl spor mezi žalobkyní a společností s ručením omezeným. Žalobkyně založila společnost, byla jedna ze tří společníků této společnosti a zároveň také byla

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98

⁷⁵ Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru potřebuje upravit. *ADVOKÁTNÍ DENÍK*[online]. Praha: Česká advokátní komora, 2021 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/05/04/soubeh-funkce-statutarniho-organu-a-pracovniho-pomeru-potrebuje-pravni-upravu/>

⁷⁶ Ustanovení § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

v postavení jednatelky. Všichni společníci měli uzavřenou pracovní smlouvu se žalovanou společností. Žalobkyně mimo jiné dále uzavřela se společností smlouvu o úhradě poplatků za telefonní stanici a dohodu o používání vlastního motorového vozidla za účelem zajištění materiálu od dodavatelů. Došlo na mezilidské problémy mezi společníky a v návaznosti na tyto neshody byl s žalobkyní ze strany společníků okamžitě zrušen pracovní poměr. Po tomto okamžitém zrušení ostatní společníci žalobkyni odmítli proplatit vzniklé náklady a ušlou mzdu. Žalobkyně se následně soudně domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a požadovala úhradu ušlé mzdy a nákladů.

Okresní soud v Liberci vyhověl žalobkyni a určil neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a žalované společnosti uložil, aby žalobkyni zaplatila požadovanou částku.

Žalovaná společnost se odvolala ke Krajskému soud v Ústí nad Labem, který svým rozsudkem změnil rozsudek okresního soudu. Argumentoval tím, že pracovní smlouva uzavřená se společností je neplatným právním úkonem poněvadž *„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 zákoníku vyplývala neplatnost tohoto právního úkonu.“*

Na základě odvolání se Vrchní soud zabýval určením neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně. Vrchní soud dovodil, že výkon funkce statutárního orgánu jakožto činnost člena takového orgánu nelze vykonávat v pracovněprávním poměru, druh práce je odlišný. Vznik a zánik statutárního orgánu je úplně odlišný od vzniku a zániku pracovněprávního vztahu, a navíc je upraven a řídí se obsahem společenské smlouvy. Vrchní soud se vyjádřil, že: *„Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání*

tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů.“ Shrnutí tak, že činnost statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu a obchodní společnost může vstupovat do pracovněprávních vztahů s fyzickými osobami, pokud předmětem tohoto vztahu nebude výkon činnosti statutárního orgánu.

Vrchní soud se zabýval otázkou, zda může člen statutárního orgánu se společností v níž je statutárním orgánem uzavřít v pracovněprávním vztahu pracovní smlouvu a došel k závěru, že pracovní poměr člena statutárního orgánu může být platný, pokud jeho pracovní činnost se nebude shodovat s výkonem funkce člena statutárního orgánu, když vysvětloval: *„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. I když je fyzická osoba společníkem společnosti s ručením omezeným a je jako její statutární orgán oprávněna za ni jednat, jde o rozdílné subjekty práva, mezi nimiž může být uzavřena smlouva směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu; pracovní smlouva může např. vymezit předmět činnosti společníka ve společnosti nebo stanovit další práva a povinnosti toho, kdo byl ustaven statutárním orgánem společnosti, a takový právní úkon není neplatným podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmům společnosti.“*

Stejný názor na to měl i Nejvyšší soud České republiky, který svým rozsudkem ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, kde potvrdil rozsudek Vrchního soudu v Praze, že funkci člena statutárního orgánu nelze vykonávat v pracovním poměru: *„Činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku a obsahem společenské smlouvy.“* Zabýval se touto problematikou ještě podrobněji a našel, že je možnost sjednat pracovněprávní smlouvu na jinou činnost než je náplní práce statutárního orgánu *„Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezeným nebo že byla ustavena 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.“, dále rozvedl, že z ustanovení § 14 odstavce 2 zákona č. 65/1965 Sb.⁷⁷, který vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastupovaného. Analogicky se tímto dá dovodit, že statutární orgán nemůže jménem společnosti jednat, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti.

3.2 Judikatura Nejvyššího soudu České republiky

Následná judikatura se vyvíjela konstantně a to tak, že soudy potvrzovaly, že nelze současně vykonávat funkci statutárního orgánu ve společnosti a stejné činnosti provádět na základě pracovního poměru. Na takovou pracovní smlouvu se hledělo jako na neplatnou.

3.2.1 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002

V rozsudku Nejvyšší soud ČR ze dne 15. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002, kde se žalobce domáhal, aby bylo určeno, že jeho okamžité ukončení pracovního poměru, bylo neplatné a odůvodňoval to tím, že důvody okamžitého zrušení pracovního poměru nebyly pravdivé a neodpovídají skutečnosti, také požadoval náhradu škody.

Žalobce byl jednatelem společnosti a zároveň byl zaměstnaný v pracovním poměru jako ředitel společnosti. Dovožoval z předešlé judikatury, že se jako jednatel vykonává činnost jako statutárního orgánu společnosti s ručením omezením „navenek“, a že může mít uzavřenu pracovní smlouvu na výkon funkce „obchodní vedení společnosti“. Nejvyšší soud zkonstatoval, že žalobce chybně dovožoval předchozí judikaturu, protože: *„přehlíží, že výkon funkce jednatele, jakožto statutárního orgánu obchodní společnosti, svým obsahem představuje obé, tedy jak zastupování společnosti navenek, tak obchodní vedení společnosti V obou případech vykonává jednatel tyto činnosti jako statutární orgán společnosti s ručením omezeným.“*

⁷⁷ §14 odstavec 2 „Zastupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právním úkonům, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.“

3.2.2 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003

Z roku 2004 máme hned několik rozsudků Nejvyššího soudu. Jedním z nich je rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003, kde se soud zabýval nárokem na odměnu za výkon funkce statutárního orgánu v případě zjištění neplatného pracovního poměru. Opět potvrdil, že pracovní smlouva, podle ní měl žalovaný vykonávat v obchodní společnosti v pracovním poměru činnost statutárního orgánu společnosti, je neplatným právním úkonem. Soud také stanovil, že: „*Fyzické osobě však vždy musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijala od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu.*“

Výše bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel zaplatit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně, za stejných mzdových podmínek platných u zaměstnavatele v době, kdy byla práce vykonána.⁷⁸

3.2.3 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2004, 21 sp. zn. Cdo 737/2004

Následně vyšlo rozhodnutí ze dne 17. 8. 2004 21 sp. zn. Cdo 737/2004, kde se jednalo o náhradu po ukončení pracovního poměru žalovaného jakožto generálního ředitele, který byl rovněž ve funkci předsedy představenstva jako statutární orgán. Nejvyšší soud opět dovozoval, že: „*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, neboť funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce.*“

Další z rozsudků Nejvyššího soudu je ze dne 29. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 894/2004, ve kterém shodně řeší možnost pracovněprávního vztahu, který je vyloučen v případě stejné činnosti jako je funkce statutárního orgánu.

⁷⁸Souběh pracovního poměru s funkcí v orgánu obchodní společnosti. *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: Česká agentura na podporu obchodu/CzechTrade, 2021 [cit. 2023-02-21]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/soubeh-pp-s-funkci-v-obchodni-spolecnosti-ppbi/>

3.2.4 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004

Důležitým rozhodnutím byl rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, který se zabýval situací, kdy člen statutárního orgánu v pozici zaměstnavatele podepíše sám se sebou pracovní smlouvu jako se zaměstnancem společnosti. Přitom ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele každá ze stran pracovní smlouvy vstupuje do tohoto vztahu s vlastními rozdílnými představami, jednají primárně ve svém zájmu, snaží se pro sebe sjednat smlouvu co nejvýhodněji.⁷⁹

Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnavatel se zaměstnancem do vztahu vstupují každý s rozdílným zájmem, proto nemůže zaměstnanec být táž osoba jako zaměstnavatel: „Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato - chtějí sjednat smlouvu (dohodu) pro sebe co nejvýhodněji; nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému přijetí nabídky, neboť i v tomto případě základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy jsou odlišná. Lze proto uzavřít, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem "současně" hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.“

3.2.5 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010

Naopak rozsudek Nejvyššího soudu z 26. října 2010, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, kde se jednalo o spor z manažerské smlouvy uzavřené mezi členem představenstva akciové společnosti a touto akciovou společností, jejímž předmětem je úprava vzájemného vztahu při plnění činností spadajících do působnosti představenstva. Nejvyšší soud se zabýval bezdůvodným obohacením člena statutárního orgánu na úkor obchodní společnosti. Žalovaný pobíral mzdu v rámci pracovněprávního vztahu jako obchodní ředitel společnosti a zároveň odměnu za výkon funkce člena statutárního orgánu.

⁷⁹ Viz kapitola 1.

Bezdůvodné obohacení zde stanovala výše rozdílu mezi skutečně vyplacenými částkami a výší odměny, na kterou měl nárok jako člen statutárního orgánu dané společnosti.⁸⁰ Zohlednila se zde odměna za reálně odvedenou práci.

3.2.6 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 1116/2014

Po rekodifikaci byla problematika souběhu zase aktuální, a proto přišel rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 1116/2014. Nejvyšší soud zkoumal, jestli byl přípustný pracovní poměr vzniklý z manažerské smlouvy, v které bylo sjednáno, že žalovaný je povinen „zabezpečovat plnění úkolů vyplývajících pro manažera společnosti z platných zákonů, stanov, resp. společenských smluv společnosti v rozsahu předmětu podnikání a dalších obecně závazných předpisů“ a řídit se organizačním řádem společnosti a rozhodnutími jejich statutárních orgánů“. Žalovaný byl v pracovněprávním vztahu jako generální ředitel žalobce i poté, co byl jmenován jednatelem společnosti.

Soudy z výpovědi dovodily, že žalovaný se ve své činnosti věnoval zejména výrobnímu úseku jako vývoji výrobků, dodržování technických postupů, tvorba výrobních norem, zpracování metodiky výroby atd. Žalovaný charakterizoval svou činnost jako: "činnosti řídicí rovněž činnost odbornou v oblasti výroby". Ač by se mohlo zdát, že z uvedeného vyplývá, že se nejednalo o souběh v pravém slova smyslu. Nejvyšší soud nahlížel na případ následovně: „Uvedené poznatky však nenasvědčují tomu, že by žalovaným vykonávaná funkce generálního ředitele byla odlišná od činnosti statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným, ale závěru zcela opačnému.“

Nejvyšší soud dovodil, že „Žalovaný činil jak právní úkony jménem společnosti, tak i úkony dovnitř společnosti, a že jeho "odborná činnost" byla nedílnou součástí - jak správně uvádí dovolatel - jeho celkové řídicí činnosti ve společnosti, včetně jejího obchodního vedení. Skutečnou náplní funkce generálního ředitele tak byla (měla být) stejná činnost, kterou žalovaný vykonával (měl vykonávat) u žalobce jako jeho jednatel, když "optické oddělení" obou činností bylo jen umělé a účelové. Za dosavadních skutkových zjištění proto platí závěr, že v době od 1. 7. 2002 do 28. 2. 2004 žalovaný nekonal svou činnost u žalobce v platném

⁸⁰Souběh pracovního poměru s funkcí v orgánu obchodní společnosti. *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: Česká agentura na podporu obchodu/CzechTrade, 2021 [cit. 2023-02-21]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/soubeh-pp-s-funkci-v-obchodni-spolecnosti-ppbi/>

pracovním poměru a že mu proto v tomto období nenáležela mzda (nebo jiná odměna za práci).“

3.2.7 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014

Dalším významným rozhodnutím byl rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014, který rozváděl, zda se překrývají činnosti člena statutárního orgánu vymezená právními předpisy, zahrnující zastupování společnosti navenek a zabezpečení obchodního vedení s povinnostmi vymezenými v manažerské smlouvě na výkon činnosti obchodního ředitele.

Jednalo se o případ žalovaného, který byl zaměstnán jako obchodní ředitel a byl na základě manažerské smlouvy povinen mimo jiné zabezpečovat úkoly: *„Z rozhodnutí představenstva, řídil a kontroloval obchodní a marketingovou činnost a činnost smluvní dopravy, předkládal generálnímu řediteli k projednání plány prodeje a plány účasti na reklamních a propagačních akcích, zabezpečoval činnost skladů a provádění nákupu materiálu, zajišťoval průzkum trhu, stanovoval ceny výrobků, služeb a materiálu, uzavíral kupní smlouvy a smlouvy o přepravě, prováděl výběr dodavatelů atd.“* z uvedeného výčtu povinností je zřejmé, že většinu činností obchodního ředitele nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení, ale hlavní náplní práce byla organizační a řídicí činnost na určitém úseku společnosti, vykonává za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli.

Soud dovedl, že tuto činnost nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení, protože náplní práce žalovaného podle manažerské smlouvy uzavřené mezi ním a žalobcem nebyla stejná činnost, kterou žalovaný vykonával jako místopředseda jeho představenstva. V tomto případě je nesmírně důležitá existence pracovní subordinace mezi členem představenstva vykonávajícím současně pracovní pozici obchodního ředitele na jedné straně a generálním ředitelem na straně druhé. Díky tomuto vztahu odvodil Nejvyšší soud svoje kladné stanovisko k souběhu funkcí, které by bez existence tohoto subordinačního vztahu dáno nebylo. Manažerskou smlouvu tak shledal platnou a upřesnil podmínky, za kterých může statutární orgán společnosti souběžně vykonávat pro společnost činnost na základě manažerské smlouvy v rámci pracovněprávního vztahu.

3.2.8 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017

Pomalu se tato práce dostává k dalším významným rozhodnutím, která představují nejnovější rozhodovací praxi soudů a určují tak současnou podobu souběhu. Jedná se o rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 27 Cdo 4344/2017 ze dne 30. 9. 2019, kde bylo definováno obchodní vedení společnosti: „*obchodním vedením společnosti je organizování a řízení běžné podnikatelské činnosti společnosti, zejména rozhodování o provozu podniku (závodu) společnosti a s tím souvisejících vnitřních záležitostech společnosti, a to bez ohledu na to, zda je vykonává samo představenstvo společnosti či samostatně představenstvem pověřený člen představenstva anebo třetí osoba.*“ Soud se zabýval otázkou, co se stane s pracovním poměrem zaměstnance v případě, že se zaměstnanec stane statutárním orgánem společnosti.

V úvodu je potřeba si vysvětlit skutkový stav. Žalobce byl zaměstnán u žalované společnosti jako obchodní ředitel, za svou činnost ve společnosti jako obchodní ředitel podléhal jako svému nadřízenému výkonnému řediteli a za výkon práce mu příslušela měsíční mzda. Posléze se žalobce stal členem dozorčí rady společnosti a následně se stal členem představenstva společnosti, kdy jeho členství v dozorčí radě zaniklo.

Se společností měl žalobce uzavřenou smlouvu o výkonu funkce, v níž měl ujednáno, že jeho výkon funkce člena představenstva byl bezplatný. Podle evidenčního listu důchodového pojištění za rok 2013 existovalo období po které žalobce pobíral odměnu za vykonávání činnosti člena představenstva. Žalobce byl z funkce člena představenstva odvolán, poté byl žalobce ze strany společnosti odvolán z pracovního místa obchodního ředitele, a nakonec mu byla dána výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost“. Po skončení výkonu funkce nebyla žalobci vyplacena „mzda“, které se domáhal.

I zde Nejvyšší soud potvrdil, že se jmenováním člena statutárního orgánu do funkce přichází i konkludentně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky. I v tomto případě Nejvyšší soud potvrdil, že když je člen statutárního orgánu jmenován do funkce, má se za to, že pracovní poměr s dotčenými stranami skončil. Nejvyšší soud zmínil dřívější upravu⁸¹ a uzavřel to se

⁸¹ § 66d zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

slovy: „Přestože totiž § 66d obch. zák. (od 1. 1. 2012) umožňoval vykonávat obchodní vedení společnosti v pracovním poměru, šlo o režim, který si společnost a člen jejího statutárního orgánu museli sjednat. Jestliže strany neprojeví vůli podřídit výkon činnosti spadající pod obchodní vedení zákoníku práce, pak na tento právní vztah zákoník práce nedopadal a práva, resp. povinnosti člena voleného orgánu obchodní společnosti zůstaly zcela podřízeny obchodnímu zákoníku“ Z výše uvedeného vyplývá, že po ukončení funkce člena statutárního orgánu, se původní pracovní poměr zaměstnance s společností neobnovuje za předpokladu, že si strany neujednají jinak.

3.8 Nálezy Ústavního soudu

Zaběhlá rozhodovací praxe Nejvyššího soudu byla trochu převrácena rozhodnutím Ústavního soudu, který dlouhodobě aplikovaný názor Nejvyššího soudu značně zpochybnil.

3.8.1 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

Ústavního soudu ČR ve svém nálezu ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 proti rozsudku Nejvyššího soudu ČR č. j. 21 Cdo 1781/202-330 ze dne 29. května 2013, řešil spor mezi bývalým předsedou představenstva akciové společnosti, který současně působil u stěžovatelky na pozici generálního ředitele na základě pracovní smlouvy.

Žalobce byl odvolán ze své funkce předsedy představenstva společnosti a podal žalobu k Okresnímu soudu v Olomouci⁸². Po odvolání ze své funkce nadále pracoval v pracovním poměru jako generální ředitel, ze kterého následně dostal výpověď pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku. Žalobce má za to, že mu náleží náhrada mzdy za období mezi odvoláním z funkce generálního ředitele a výpovědí z pracovního poměru. Okresní soud v Olomouci v první instanci potvrdil žalobci, že má nárok na náhradu mzdy, konstatoval, že zánikem funkce generálního ředitele nekončí pracovní poměr. Žalovaná společnost, ve které žalobce vykonával své funkce, namítala, že došlo k souběhu funkcí výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, ale k těmto námitkám soud nepřihlížel.

⁸² Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 16. února 2011, sp. zn. 16 C 315/2009-268.

Odvolací krajský soud v Ostravě potvrdil rozhodnutí Okresního soudu v Olomouci.⁸³ Krajský soud vyjádřil své stanovisko k možnému souběhu a to tak, že „*rozsah povinností generálního ředitele vymezený organizačním řádem je podstatně širší*“. Souběh činností funkce statutárního orgánu se s činností v pracovněprávním vztahu se v tomto případě nepřekrývají.

Žalovaná společnost podala dovolání k Nejvyššímu soudu ČR, kterým napadala rozsudek odvolacího soudu, namítala, že mezi účastníky nevznikl pracovněprávní vztah, protože se jednalo o souběh funkcí. Svým rozhodnutím úplně otočil od předchozích rozsudků v této věci, které označil za nesprávné a jako dovolací soud napadený rozsudek zrušil. Znovu potvrdil dřívější ustálenou judikaturu:⁸⁴ „*činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru a jsou tedy neplatné pracovní smlouva (nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích), jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci (funkci), jejíž náplní je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán (popřípadě jeho člen, jde-li o kolektivní orgán); právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu.*“

Zkonstatoval, že se nepochybně jednalo o stejnou náplň práce, kterou vykonával ve funkci generálního ředitele, jako činnost, kterou žalobce vykonával jako předseda jejího představenstva. Došel k závěru, že: „*nebyl jmenováním do funkce generálního ředitele u žalované platně založen pracovní poměr a že uzavřená manažerská smlouva na výkon této funkce je neplatná*“.

Ústavní soud se s výkladem Nejvyššího soudu příliš neztotožňoval a přišel s novým pojetím souběhu. Nahlížel na problematiku z několika úhlů pohledů a došel k několika názorům a argumentům, na které by judikatura měla dbát.

⁸³ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. února 2012, sp. zn. 16 Co 283/2011-311.

⁸⁴ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.4.1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92

Prvním z argumentů, který Ústavní soud používá, je nutnost upřednostňování výkladu, který zakládá platnost posuzované smlouvy. Při posuzování smlouvy je vždy nutné upřednostnit takový výklad, který nezakládá její neplatnost.

Ústavní soud dále poukazuje na limity dotváření práva, které představují právní jistotu, kterou můžeme definovat jako: „stav, za kterého lze předvídat a spoléhat, že rozhodnutí příslušných orgánů v individuálních případech budou odpovídat spravedlnosti ve formálním smyslu, tedy že v případech obdobných bude rozhodováno obdobně (a v rozdílných rozdílně).“⁸⁵

Zákaz souběhu činnosti statutárního orgánu obchodní korporace a pracovněprávního vztahu nebyl v českém právu nikdy výslovně zakotven, spíše byl tento zákaz souběhu funkcí dovozen až obecnými soudy, které mohou toliko dotvářet právo, ale jen v omezené míře: „Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.“ Pokud tedy obecné soudy chtějí dovozovat zákaz soukromoprávního jednání, musí pro takové zjištění předložit velmi silné argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob.

Tvůrcem norem v České republice je dle ústavního pořádku moc zákonodárná, soudy mohou utvářet právo pouze v obecném rozsahu. Zároveň ÚS zkonstatoval, že „vzhledem k absenci výslovného zákazu souběhu je dle Ústavního soudu jediný možný a ústavně konformní výklad opírající se o princip „pacta sunt servanda“ (smlouvy se musí dodržovat), přičemž jakýkoli jiný výklad je v rozporu se zásadou legální licence, autonomie vůle a smluvní svobody, jakožto vůdčími principy

⁸⁵ BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva. 2.*, přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0, str. 281

soukromého práva.“ V české legislativní úpravě chybí zákaz souběhů, proto je primárně potřeba zachovávat základní zásady soukromého práva a těch se držet.

Ústavní soud se také zabýval otázkou, zda jsou důvody pro zásah do svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody z hlediska čl. 2 odst. 3 Listiny. Judikatura Nejvyššího soudu se opírá o dva důvody zákazu souběhu: „(1) tato činnost není upravena zákoníkem práce a (2) výkon takové činnosti v pracovněprávním vztahu odporuje povaze obchodních korporací. Ústavní soud se dále oběma důvody zabýval.“

Ústavní soud došel k názoru, že zákoník práce sice definuje konkrétní vztahy, které jsou vždy podřízeny pracovněprávnímu režimu, ale nechává i prostor pro úpravu jiných právních vztahů na základě vůle stran, které se mohou řídit i zákoníkem práce. Z pohledu pracovněprávního tak Ústavní soud neshledal důvod, proč by člen statutárního orgánu obchodní korporace nemohl vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy upravené zákoníkem práce. Samozřejmě je vždy nutné hledět na záměry stran a specifika smluvních doložek. Obecné soudy musí podle Ústavního soudu přiměřeně vysvětlit, proč si člen statutárního orgánu a obchodní korporace nemohou upravit svá práva a povinnosti smlouvou o výkonu funkce, pro kterou se rozhodnou řídit se zákoníkem práce, pokud chtějí zachovat svůj postoj k nepřijatelnosti souběhu funkcí.

Dále se také Ústavní soud zabýval ochranou zaměstnanců, která není poskytnutá v rámci zákazu souběhu. Ústavní soud podotýká, že zákazem souběhu pracovněprávního vztahu s výkonem funkce statutárního orgánu ztrácejí dotčení jednotlivci ochranu, která by jim jinak byla poskytnuta. Neexistence zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele u těchto vedoucích pracovníků navíc snižuje stupeň jejich ochrany. Tato omezení ochrany mají neblahý vliv na setrvání žen ve vedoucích funkcích společností, protože kvůli těmto omezením nemají ženy zvláštní nárok na mateřskou dovolenou ani zajištění pracovního místa v zaměstnání po absolvování mateřské dovolené.

V tomto ohledu je třeba poznamenat, že zveřejnění tohoto ústavního nálezu neznamena všeobecné schválení souběhu pracovněprávního vztahu a funkce statutárního orgánu. Ústavní soud tedy pouze konstatoval, že přípustnost souběžných vztahů by měla být posuzována případ od případu. Ústavní soud

zároveň obecným soudům poskytl konkrétní návod, jak přistupovat k otázce a jaké otázky si klást při posuzování.

3.8.2 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. srpna 2018 sp. zn. III. ÚS 669/17

Jelikož Nejvyšší soud stále nerefletoval ve svých rozhodnutích nález Ústavního soudu⁸⁶, musel Ústavní soud zareagovat znovu, a to ve věci stejných účastníků. Ústavní soud se zabýval i dalšími otázkami v rámci souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. V řízení před obecnými soudy se společnost jako vedlejší účastník domáhala po stěžovateli zaplacení částky z důvodu bezdůvodného obohacení, kterého se stěžovatel měl dopustit na společnosti. Šlo o situaci, kdy stěžovatel u vedlejší účastnice pracoval v pracovněprávním vztahu jako generální ředitel a později vykonával funkci statutárního orgánu jako předseda představenstva. Stěžovatel následně ukončil svůj pracovní poměr a později s ním i výkon funkce. Společnost po stěžovateli požadovala pohyblivou složku mzdy, dle vedlejší účastnice nebyly splněny úkoly, které měl sjednané v manažerské smlouvě a konstatovala, že dle judikatury v rámci souběhu je manažerská smlouva neplatná.

Ve svém nálezu ze dne 21. srpna 2018 sp. zn. III. ÚS 669/17 nejprve připomněl, že již v obdobné věci vydal závazné rozhodnutí⁸⁷, byť nešlo o stejný předmět a zopakoval jeho hlavní přínosy, kterými se má justice řídit. Šlo například o deklarování, že nexistuje výslovná právní úprava souběhu: „*právě uvedený zákaz nebyl nikdy na úrovni zákona výslovně zakotven*“ a že jej jen dovodila judikatura.

S tím i souvisí, že takto uzavřená smlouva, může být platná. Zároveň opět naléhal na soudy a na jejich podrobnější zkoumání konkrétních situací zákazu souběhů dle „*Ústavní soud proto obecným soudům uložil, aby v případě, že hodlají setrvat na svém dosavadním právním názoru, předložily pro tento svůj postoj dostatečně pádné argumenty.*“

Závěr Nejvyššího soudu o neplatnosti manažerské smlouvy sjednané na základě zákoníku práce Ústavní soud považuje za nerelevantní a jeho argumentaci

⁸⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

⁸⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

za nadbytečnou. Nakonec ve svém rozhodnutí dal za pravdu stěžovateli se závěrem: „*obecné soudy vyložily v rozhodné době účinné právní předpisy (zejména příslušná ustanovení zákoníku práce) ústavně nekonformním způsobem (srov. body 25. – 36. tohoto nálezu), čímž porušily subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích zakotvené v čl. 2 odst. 3 Listiny, zásadu pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy a právo stěžovatele na spravedlivou odměnu za práci anauspokojivé pracovní podmínky podle čl. 28 Listiny. Obecné soudy zároveň porušily právo stěžovatele na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny, když svá rozhodnutí přesvědčivým způsobem neodůvodnily, což nenapravit ani dovolací soud, byť se pokusil na závěry plynoucí z nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 reagovat.*“

3.9 Judikatura Nejvyššího soudu reagující na nález Ústavního soudu

Nejvyšší soud měl potřebu reagovat na nález Ústavního soudu. Dlouhou dobu sám utvářel právní rámec této problematiky. Judikatura NS byla vždy zakazující v rámci pravých souběhů, proto v návaznosti na nálezy Ústavního soudu se musel NS znovu zamyslet.

3.9.1 Rozhodnutí NS ČR ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015

Závěr Ústavního soudu komentoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. 1. 2017. Přesto v něm zopakoval odmítnutí souběhu funkcí a setrval na svém právním názoru. Nehledě na to, že nezkoumal všechna hlediska problému, na které Ústavní soud v nálezu upozornil a soustředil se spíše na pracovněprávní problematiku.

Nejvyšší soud na argumentaci Ústavního soudu ve svém nálezu reagoval zásadně záporně. Dle Nejvyššího soudu: „*nelze souhlasit s názorem, že by si člen statutárního orgánu a korporace mohli upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce, neboť skutečnost, že vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, jsou vždy podřízeny režimu zákoníku práce (či zvláštního zákona), neznamená, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde. (...) Úpravu zákoníku práce nelze*

nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí (použít ji podle potřeb jednajících). Řečeno jinak a možná srozumitelněji, zákoník práce popsáním způsobem zakazuje, aby jeho režim byl vztahován pouze na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo jaké vznikají v intencích § 1 zákoníku práce v souvislosti s výkonem závislé práce.“

Tvrzení Ústavního soudu, že nic nebrání tomu, aby smlouva o výkonu funkce spadala do působnosti zákoníku práce, přitom Nejvyšší soud zpochybnil následovně: „*úpravu zákoníku práce tedy nelze nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí*“.

Nejvyšší soud se k Ústavnímu soudu zcela jasně vyjádřil, že autonomie stran podřídit se režimu zákoníku práce není v tomto případě možná a že se jedná o jasný střet zájmů zaměstnance a zaměstnavatele, argumentoval následovně: „*zaměstnavatele sice může v konkrétním případě zastupovat při uzavření smlouvy s členem statutárního orgánu i jiná fyzická osoba než statutární orgán, který se má stát zaměstnancem, ale nemůže být pochybnosti o tom, že tu nejsou dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale že ve skutečnosti jde o předem dané právní jednání ve shodě, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato, za běžných okolností - chtějí sjednat smlouvu (dohodu) vždy pro sebe co nejvýhodnější (...) lze proto uzavřít, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem současně hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.“*

Nejvyšší soud připustil možnost sjednat si výhody podobné těm, které má zaměstnanec v pracovněprávním poměru, a to i ve smlouvě o výkonu funkce, ale vyloučil, že by platnou dohodou zakládající takové ujednání vznikl pracovní poměr, na který by se vztahoval zákoník práce.

3.9.2 Rozhodnutí ze dne 11. 4. 2018 Nejvyššího soudu ČR, sp. zn.

31 Cdo 4831/2017

Dalším převratným rozhodnutím, které navázalo na nálezy Ústavního soudu, který odporoval zavedené právní praxi, je zásadní rozhodnutí ze dne 11. 4. 2018 Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, kterým bylo překonáno velké množství soudních rozhodnutí v této oblasti. Někteří dokonce toto rozhodnutí Nejvyššího soudu hodnotí jako sjednocující stanovisko.⁸⁸

Nejvyšší soud shledal, že dohoda zakládající souběh je možná, když připustil, že smlouva o výkonu funkce žalobce byla platná. Neznamená to, že by byl souběh umožněn, ale sama o sobě pracovní smlouva není neplatná.

Ale taková dohoda, kdy člen statutárního orgánu vstoupí do pracovněprávního vztahu, nebude upravena v rámci zákoníku práce, ale bude se řídit obchodním zákoníkem⁸⁹ a občanským zákoníkem.⁹⁰ A proto Nejvyšší soud rozhodl, že neměl rozhodovat v prvním stupni okresní soud, ale měl rozhodovat a byl příslušný dle právního předpisu (§ 9 odst. 3 písm. h) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013, v prvním stupni krajský soud.

Dále se Nejvyšší soud zabýval platností manažerské smlouvy, která byla sjednána a shledal ji v rámci platnosti a právního režimu za věcně správnou. Sice je § 66 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, pokládán za dispozitivní ustanovení, je nutné současně přihlédnout k tomu, že smluvní strany si mohou pro svůj vztah dohodnout jiný právní režim, než je režim mandátní, ale vzhledem k tomu, že členové statutárního orgánu obchodní korporace nevystupují ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti a zároveň statutární orgán řídí obchodní společnost, proto z povahy věci nemůže vykonávat závislou práci, jak je uvedena v §2 odstavce 1 ZP.

Člen statutárního orgánu si může s obchodní společností sjednat ve smlouvě režim zákoníku práce s výjimkou kogentních ustanovení vztahujících se na činnost

⁸⁸ Soudy musí znovu řešit milionovou odměnu exředitele Olmy. Nepodložily, proč na ni nemá nárok. *Týdeník Ekonom* [online]. Praha: Economia, 2018 [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://pravni radce.ekonom.cz/c1-66233040-soudy-musi-znovu-resit-milionove-odstupne-exreditele-olmy-radne-nepodlozily-proc-na-ne-nema-narok>

⁸⁹ Zákon č. 90/2012 Sb. Zákon o obchodních společnostech a družstvech

⁹⁰ Zákon č. 89/2012 Sb. Zákon občanský zákoník

jednatelé, ale ten nesmí odporovat úpravě výkonu funkce člena statutárního orgánu, takový vztah se bude řídit zákonem o obchodních korporacích. Nejvyšší soud uvedl, že: *„Člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Takové ujednání z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní jejich vztah pracovněprávním; i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem a dále - v důsledku smluvního ujednání - těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.“*. K výše uvedenému NS dodává, že pokud takto učiní, je nutné na tuto smlouvu pohlížet jako na dodatek ke smlouvě o výkonu funkce.

3.10 Judikatura Nejvyššího správního soudu

Nejen Nejvyšší soud a Ústavní soud, ale i Nejvyšší správní soud přispěl svou judikaturou na vývoji problematiky souběhů, která mimo jiné zasahuje i do působnosti správních orgánů.

3.10.1 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 9.12.2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010-58

I přes již existující dřívější judikaturu Nejvyššího soudu⁹¹, která vyslovila obdobné názory, vyvolalo vskutku bouřlivé reakce u jednatelů⁹² rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 9.12.2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010-58. V řešeném případě byl jednatel, jakožto člen statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným, zároveň v pracovněprávním vztahu na pozici ředitele této společnosti. Nebylo prokázáno, že by se tyto činnosti neshodovaly, proto Nejvyšší správní soud vycházel ze zjištění, že pracovní náplň ředitele se překrývala zákonnými povinnostmi jednatele.

⁹¹ Nejvyšší soud České republiky již dříve vydal řadu rozhodnutí, ve kterých neplatnost takových pracovních smluv vyslovil, např. rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 963/2002 ze dne 15.1.2003 a sp. zn. 21 Cdo 737/2004 ze dne 17.8.2004

⁹² Krátké shrnutí problematiky souběhu funkcí jednatele a ředitele s.r.o. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2012 [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kratke-shrnuti-problematiky-soubehu-funkci-jednatele-a-reditele-sro-84099.html?mail>

Nejvyšší správní soud vyslovil závěr, že byl-li mezi jednatelem společnosti a tou samou společností uzavřen pracovněprávní poměr, tato pracovní smlouva neexistuje, pokud je náplň funkce ředitele společnosti shodná s činností jednatele společnosti. Neexistující pracovní smlouva nezakládá zaměstnanci účast na nemocenském pojištění a také účast na pojištění důchodovém. K podmínkám účasti na pojištění NSS uvedl: „Podle § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb. jsou nemocensky pojištěni, pokud splňují podmínky stanovené pro účast na nemocenském pojištění a jsou činní v České republice, zaměstnanci v pracovním poměru.“

Jedná se o významný mezník, protože dřívější judikatura byla ještě přiosřena, když Nejvyšší správní soud používá namísto „pouhé“ neplatnosti hned neexistenci pracovního poměru. Pokud je náplní práce ředitele, kterou zakládá pracovní smlouva, tatáž činnost jako činnost jednatele, člena statutárního orgánu, založeného smlouvou o výkonu funkce, pracovní poměr jednatele společnosti vůbec nevznikne, Nejvyšší soud se vůbec v daném rozhodnutí nezabývá otázkou, jak by byla situace posuzována v případě, kdyby ke jmenování do funkce jednatele společnosti došlo až po vzniku pracovního poměru.

Zároveň se tato judikatura stala impulzem ke změně dosavadní právní úpravy. Legislativa se rozhodla na vzniklou situaci reagovat, a proto byla přijata novela zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, která nabyla účinnosti dne 1.1.2012.

Ačkoliv judikatura souběh zakazovala, v praxi se hojně vyskytoval.⁹³ Docházelo k němu primárně z důvodu nekonzistentní úpravy pojistného a daně z příjmu. Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů, nebylo totiž možné „odměnu a další plnění poskytovaná členům statutárního orgánu za výkon funkce uznat jako náklady k dosažení, zajištění a udržení příjmů.“ A právě i tato úprava měla za důsledek časté uzavírání dvou smluv se členy představenstva.⁹⁴

⁹³ Dovožováno z množství judikátů řešících tuto problematiku.

⁹⁴ Nová pravidla odpovědnosti členů statutárního orgánu podle velké novely ZOK aneb bude výkon funkce člena statutárního orgánu jen pro odvážné?. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2020 [cit. 2023-03-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-pravidla-odpovednosti-clenu-statutarniho-organu-podle-velke-novely-zok-aneb-bude-vykon-funkce-clena-statutarniho-organu-jen-pro-odvazne-112140.html>

V roce 2012 přišli zákonodárci s novelou obchodního zákoníku zák. č. 513/1991 Sb., Ministerstvo spravedlnosti ve spolupráci s Ústavněprávním výborem Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky včlenili nové ustanovení § 66d „Pověření obchodním vedením“, které upravuje souběh funkcí orgánů obchodních společností. Toto ustanovení dalo možnost statutárnímu orgánu společnosti dát pověření obchodním vedením jiné osobě, a to zcela nebo zčásti. Pověřená osoba tuto činnost vykonávala i v pracovněprávním vztahu a tento pověřený zaměstnanec byl současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.

Situace ohledně nejasností možného souběhu pracovněprávního vztahu a funkce statutárního orgánu se touto novelou stabilizovala, protože výslovně připouštěla, aby členové statutárních orgánů vykonávali činnosti spadající do obchodního vedení společnosti i v zaměstnaneckém poměru. Tato nová úprava odstraňovala dřívější praxi, založenou na řadě rozhodnutích Nejvyššího soudu, jak už již bylo uvedeno výše.

V rámci rekodifikace obchodního práva, která proběhla v roce 2014, kdy vstoupili v účinnost nový občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích, které plně nahradili původní občanský a obchodní zákoník. V zákoně o obchodních korporacích byla ovšem možnost pověření obchodním vedením z nového znění vypuštěna. Problematika možnosti souběhu se tak znovu stala velmi aktuální, přičemž judikatura vydaná před novelou v roce 2012 se stala opět relevantní. Tento stav, kdy souběh funkce člena statutárního orgánu se zaměstnaneckým poměrem nebyl v českém právním řádu upraven, byl do jisté míry opět stabilizován přijetím zákona o obchodních korporacích. Ten obsahoval ustanovení o povinnosti schválení odměny či jiného plnění pro člena statutárního orgánu nejvyšším orgánem obchodní korporace.

3.10.2 Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 11.02.2021 10 sp. zn. Ads 262/2020 – 34

Nejvyšší správní soud Soudnímu dvoru přeložil předběžnou otázku, zda je posuzovaný případ v souladu s právem EU, vzal totiž v potaz, že na probíranou věc dopadá právo Evropské unie, konkrétně směrnice 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

Jednalo se o případ žalobce, který delší dobu pracoval jako řadový zaměstnanec ve společnosti, posléze se jeho pracovní smlouva změnila na funkci

ředitelé společnosti a v podobném čase se stal předsedou představenstva.⁹⁵ O rok později se tato společnost dostala do platební neschopnosti. Žalobce požádal Úřad práce, aby mu byl uspokojen mzdový nárok dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Na základě dřívější judikatury zákazu souběhů, Úřad práce žalobcovu žádost podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb. zamítl, jelikož nepovažoval žalobce za zaměstnance ve smyslu § 3 písm. a) tohoto zákona, dovodil, že na stěžovatele nelze hledět jako na zaměstnance, protože nemůže vykonávat funkci předsedy představenstva a současně podle pracovní smlouvy působit jako zaměstnanec na pozici ředitele společnosti, a přitom vykonávat stejnou činnost, kterou bylo obchodní vedení společnosti.

Soudní dvůr se již k této otázce vyjádřil a jeho vyjádřením se bude zabývat kapitola zahraničního exkurzu.

3.10.3 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, čj. 10 Ads 262/2020-98

Na rozhodnutí Soudního dvora navazuje další rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, čj. 10 Ads 262/2020-98 a to takové, že Úřad práce nemůže vyloučit žadatele o uspokojení mzdových nároků podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, z pojmu „zaměstnanec“ podle § 3 písm. a) téhož zákona jen proto, že žadatel byl v rozhodném období jak ředitelem obchodní společnosti, tak členem jejího statutárního orgánu.

Souběh funkcí, jak jej definuje judikatura Nejvyššího soudu (naposled rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, č. 35/2019 Sb. rozh. obč.), proto nemůže sám o sobě sloužit k vyloučení žadatele ze systému zavedeného citovaným zákonem a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.⁹⁶

V roce 1. 1. 2021 přišla v účinnost novela zákona č. 33/2020 Sb., kterým došlo ke změně zákona o obchodních korporacích, kde byl zrušen § 61 odst. 3 a to

⁹⁵ Usnesení NSS ze dne 11.02.2021 10 sp. zn. Ads 262/2020

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, čj. 10 Ads 262/2020 98

povinnost schválení odměny či jiného plnění pro člena statutárního orgánu nejvyšším orgánem obchodní korporace. V současnosti neexistuje žádné jasné zakotvení v souběhů v právních předpisech a stále bude tato otázka řešena v rámci mantinelů tvořenými judikaturou soudů.

4. Zahraniční exkurz

Problematika souběhů se vyvíjela i mimo Českou republiku, proto je potřeba si ukázat srovnání jejich řešení problematiky. Kapitola zahraničního exkurzu proto bude věnována námi nejbližším sousedům, a to Slovenské republice a následně rozhodnutím Soudního dvora Evropské Unie.

4.1 Slovenská právní úprava souběhů

4.1.1 Pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztahy jsou upraveny v slovenském právních předpisu, a to v zákoně č. 311/2001 Z. z. - Zákonníku práce, který nabyt účinnosti 1. dubna 2002, jak uvádí hned § 1 odstavec 1: *„Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace.“*

Zákonník práce ve svém paragrafu 11 odstavec 1 definuje pojem zaměstnanec následovně: *„Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.“*, kde se také setkáváme s pojmem „závislá práce“ jako v české právní úpravě. Zákonník práce pro tento pojem našel definici v § 1 odstavec 2: *„Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“*, připomínající ustanovení o „závislé práci“ v českém zákoníku práce. Z této definice je zřejmé, že slovenský zákoník práce upravuje „závislou práci“ poměrně podrobněji oproti české právní úpravě, protože z ustanovení § 1 odstavec 3 vyplývá, kde může být vykonávána a kde naopak nikoliv: *„Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“*

Úprava pracovní smlouvy a její povinný obsah upravuje zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce. Mimo jiné existuje i vztah slovenského občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity, občanský zákonník se použije podpůrně, jak je uvedeno v §1 odstavci 4: *„Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“* Důležité pro vznik pracovněprávního vztahu je pracovní smlouva, která tento vznik zakládá dle §1 odstavce 5: *„Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.“*

Výpovědní dobu lze nalézt § 62 odstavci 1: *„Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.“* a činí nejmíň 1 měsíc dle odstavce 2 stejného paragrafu: *„Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.“*

Co se týká odpovědnosti za škodu způsobenou z nedbalosti, tak i slovenský zákonník práce ji upravuje ve svém ustanovení § 186 odstavce 2: *„Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.“*

Významný rozdíl oproti české právní úpravě se dá spatřit v §7 odstavce 3: *„So zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.“*, kdy je výslovně počítáno se zaměstnancem, který je současně statutárním orgánem společnosti a ustanovuje, že s takovým zaměstnancem dohodnou nezbytné náležitosti pracovní smlouvy ti, co ho do funkce stanovili.

Zajímavostí je také § 42 odstavce 2 zákonníku práce, který stanoví, že: *„Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer*

s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. “

4.1.2 Statutární orgán

Úpravu statutárního orgánu ve Slovenské republice se nachází v zákoně č. 513/1991 Zb., obchodný zákonník.

Statutárním orgán koná za právnickou osobu⁹⁷ a může se jednat o jednu nebo více osob dle § 133 odstavce 1: *„Štatutárnym orgánom spoločnosti je jeden alebo viac konateľov. Ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva neurčuje inak.“* Důležité a navazující ustanovení určující působnost „konateľov jsou § 134: *„Na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov.“* a § 1351 odstavec 1, který přímo vymezuje, jaké jsou jeho povinnosti: *„Konatelia sú povinní zabezpečiť riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva, viesť zoznam spoločníkov a informovať spoločníkov o záležitostiach spoločnosti.“*

Statutárním orgánem akciové společnosti je představenstvo, které: *„riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene. Predstavenstvo rozhoduje o všetkých záležitostiach spoločnosti, pokiaľ nie sú týmto zákonom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. Pokiaľ stanovy neurčia inak, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý člen predstavenstva. Členovia predstavenstva, ktorí konajú v mene spoločnosti, a spôsob, ktorým tak robia, sa zapisujú do obchodného registra.“⁹⁸*

Představenstvo zajišťuje řádné vedení účetnictví společnosti, uložení výroční zprávy do sbírky listin, sestavení a uložení konsolidované účetní závěrky a konsolidované výroční zprávy společnosti do sbírky listin, má-li společnost takovou povinnost, a předkládá valné hromadě ke schválení řádnou individuální účetní závěrku a mimořádnou, které je společnost povinna vyhotovovat podle zvláštního předpisu, a návrh na rozdělení zisku nebo úhradu ztrát v souladu se stanovami.⁹⁹

⁹⁷ Ustanovení § 13 odstavce 1 zákona č. 513/1991 Zb., obchodný zákonník

⁹⁸ Ustanovení § 191 odstavce 1 zákona č. 513/1991 Zb., obchodný zákonník

⁹⁹ Ustanovení § 192 odstavce 1 zákona č. 513/1991 Zb., obchodný zákonník

Jednatelé jsou povinni vykonávat svou působnost s péčí řádného hospodáře a v souladu se zájmy společnosti a všech jejích společníků, zejména jsou povinni pořídit si a při rozhodování zohlednit všechny dostupné informace týkající se předmětu rozhodnutí, zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, jejichž prozrazení třetím osobám by mohlo společnosti způsobit škodu nebo ohrozit její zájmy nebo zájmy jejích společníků, a při výkonu své působnosti nesmějí upřednostňovat své zájmy, zájmy jen některých společníků nebo zájmy třetích osob před zájmy společnosti.¹⁰⁰

Vztah mezi společností a členem orgánu společnosti nebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce uzavřené mezi společností a členem orgánu společnosti nebo společníkem, byla-li smlouva o výkonu funkce uzavřena nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností.¹⁰¹ Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí ji schválit valná hromada společnosti nebo písemně všichni společníci, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně.¹⁰²

4.1. 3 Judikatura souběhu

Najvyšší súd Slovenskej republiky se několikrát ve svých rozhodnutích inspiroval rozsudky Nejvyššího soudu ČR například, když ve svém rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo/92/1997 zkonstatoval, že: *„nelze vyloučit ani případy, že některý ze společníků a jednatelů společnosti by vykonával administrativní práce společnosti jako zaměstnanec, ale takovýto zaměstnanecký poměr by musel být dohodnutý se všemi náležitostmi, aby se náplň práce zaměstnance a současně jednatele nezaměňovala a aby bylo zřejmé, že došlo i k uzavření pracovního poměru“*

Ve svém dalším rozhodnutí Nejvyššího soudu SR 4 M Cdo 6/2009 použil tu samou právní větu jako Nejvyšší soud ČR a to: *„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 obchodní společnosti není druhem práce ve smyslu [...] zákoníku práce“*

Najvyšší súd SR se ve svém usnesení ze dne 16. 12. 2010 sp. zn. 4 M Cdo 6/2009 zabýval případem jehož předmětem byl nárok na náhradu mzdy za

¹⁰⁰ Ustanovení § 135 odstavce 1 zákona č. 513/1991 Zb., obchodný zákoník

¹⁰¹ Ustanovení § 66 odstavce 6 zákona č. 513/1991 Zb., obchodný zákoník

¹⁰² Ustanovení § 66 odstavce 6 zákona č. 513/1991 Zb., obchodný zákoník

nevyčerpanou dovolenou, odvozovaný jako nárok z pracovního poměru vzniklého na základě pracovní smlouvy. Nutné zmínit, že posuzovaný případ byl posuzován ještě podle zákona č. 65/1965 Zb., zákonníku práce, který ve svém ust. § 242 odst. 2 písm. a), který stanovoval, že neplatný je právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí dobrým mravům. Nejvyšší soud SR zkonstatoval, že podle ustálené judikatury soudů skutečnost, že fyzická osoba byla jmenována statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným (jednatelem), sama o sobě nebrání tomu, aby uzavřela s touto společností smlouvu (dohodu) podle pracovněprávních předpisů, například pracovní smlouvu, dohodu o pracích prováděných mimo pracovní poměr, dohodu o rozvázání pracovního poměru a podobně. Došel k závěru, že pokud smlouva nesměřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu s náplní práce statutárního orgánu, není-li takový právní úkon neplatný podle ustanovení § 242 ods. 1 písm. a/ Zák. práce, protože se svým obsahem ani účelem nepřičí zákonu, neobchází a jej a ani se jinak nepřičí zájmům společnosti. V rozporu se zákonem však je situace, aby žalobce vykonával činnost statutárního orgánu žalované (její jednatele) v pracovním poměru.

Ústavní soud SR už nebyl tak úplně utvzelený v ustálené judikatuře a ve svém nálezu ze dne 7. 11. 2012 sp. zn. IV. ÚS 561/2012 potvrdil platnost výpovědi souběžné pracovní smlouvy na pozici generálního ředitele dokonce uvedl, že stěžovatel neunesl důkazní břemeno a neprokázal, že se porušení povinností dopustil pouze z pozice jednatele, nikoliv z pozice zaměstnance, a spokojil se se zjištěním soudu prvního stupně, že se *„práva a povinnosti z těchto pozic neprolínají“*

4.1.4 Komparace právní úpravy s ČR

V rámci porovnávání slovenské právní úpravy s českou právní úpravou není shledán výrazný rozkol. Je zřejmé, že obě republiky se vyvíjeli podobným směrem a dlouhou dobu byly součástí jednoho celku. Judikatura se hojně inspirovala rozsudky Nejvyššího soudu ČR a převzala názor, že „pravé“¹⁰³ souběhy jsou nepřípustné.

¹⁰³ Viz. kapitola 5.3

4.2 Judikatura Soudního dvora Evropské unie

V této kapitole bude podrobněji rozebrána judikatura Soudního dvora Evropské unie, která poskytuje nahlédnutí do problematiky souběhů výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu a jejich případnou ochranu v jiných členských státech Evropské unie. Bude se jednat o předběžné otázky pokládané Lotyšskem, Nizozemskem a trochu i zabrousí do právní úpravy Německa a na závěr se bude podrobněji zabývat předběžnou otázkou položenou českým Nejvyšším správním soudem.

Jak již bylo naznačeno otázka souběhu není jen v České republice mimo jiné se jí zabýval i Soudní dvůr na evropské úrovni například v následujících rozhodnutích. Podrobněji v této kapitole budou rozebrány stěžejní rozsudky Soudního dvora EU.

4.1.1 Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09 Dita Danosa v. LKB Lizings SIA

Jedním ze zajímavých rozsudků Soudního dvora, v rámci problematiky souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, je situace ochrany užívané pro zaměstnance, ale ve funkci statutárního orgánu. Jedná se o rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09 Dita Danosa v. LKB Lizings SIA. Soudní dvůr EU se zabýval vztahem nadřízenosti a podřízenosti a také otázkou, zda člen voleného orgánu obchodní korporace může být považován za zaměstnance.

Jednalo se o případ paní Dity Danosy, která byla členkou statutárního orgánu lotyšské společnosti. Tuto funkci vykonávala na základě smlouvy příkazní nikoli na základě pracovní smlouvy. V době, kdy byla paní Danosa těhotná, byla rozhodnutím valné hromady společnosti odvolána ze své funkce.

Lotyšský soud proto položil předběžnou otázku Soudnímu dvoru EU. Soudní dvůr se zabýval 2 předběžnými otázkami, jednou z nich bylo, zda členové řídicích orgánů kapitálových společností, spadají pod definovaný pojem „pracovník“¹⁰⁴ ze směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných

¹⁰⁴ worker

zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Z článku 10 této směrnice plyne zákaz výpovědi těhotným a kojícím zaměstnankyním.

Druhá, soudu položená předběžná otázka pak směřovala k zodpovězení, jestli směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 má soud vykládat tak, že brání vnitrostátní právní úpravě. Tato úprava umožňuje odvolat členku statutárního orgánu kapitálové společnosti bez jakýkoliv omezení a v tomto případě důležité zejména bez ohledu na těhotenství dotyčné osoby jako ochranu v rámci pracovněprávního vztahu. Lotyšský obchodní zákoník totiž umožňoval odvolat členy řídicích orgánů kapitálových společností kdykoli bez omezení. Ostatně stejný postup stanovuje i český právní řád konkrétně zákon o obchodních korporacích¹⁰⁵ i proto tento rozsudek je považován za velmi důležitý v rámci problematiky souběhu v České republice.

Dita Danosa proto u soudu tvrdila, že bez ohledu na to, zda je nebo není podle lotyšského práva rovněž považována za zaměstnankyni, měla by být ni považována pro účely směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992. Kromě toho tvrdila, že se lotyšský stát měl pokusit všemi dostupnými prostředky, včetně soudních, poskytnout těhotným zaměstnankyním právní a sociální záruky stanovené v jejich prospěch, zejména s ohledem na zákaz propouštění obsažený ve směrnici a mimořádný zájem, kterým je být tímto ustanovením chráněn v právních vztazích všeho druhu, v nichž lze identifikovat charakteristické znaky pracovněprávního vztahu.

Na druhé straně se společnost domnívala, že členy statutárního orgánu kapitálové společnosti nelze kvalifikovat jako zaměstnance nebo pracovníky ve smyslu unijního práva, neboť nevykonávají svěřené úkoly pod kontrolou jiné osoby. Společnost argumentovala tím, že vzhledem ke svěřeneckému propojení spojenému s výkonem úkolů svěřených členům takového orgánu je zcela legitimní stanovit různé úrovně ochrany zaměstnanců a členů statutárního orgánu kapitálové společnosti.

Soudní dvůr se nejprve ve svém rozhodnutí zabýval a podrobněji zkoumal následující podotázky: „i) podmínky, za nichž byla do funkce přijata, ii) povahu

¹⁰⁵ Ustanovení § 190 odst. 2 písm. c) a ustanovení § 421 odst. 2 písm. e) ZOK

funkce, která jí byla svěřena, iii) rámeček, v němž byla tato funkce vykonávána, iv) rozsah působnosti dotyčné, v) kontrolu, jíž podléhala v rámci společnosti, jakož i vi) okolnosti, za nichž mohla být odvolána“. Soud totiž uvedl, že členství ve statutárním orgánu kapitálové společnosti nevyklučovalo možnost, aby se paní Danosa v původním řízení nacházela ve vztahu podřízenosti vůči společnosti. Soud dále uvedl, že na člena statutárního orgánu kapitálové společnosti je třeba pro účely směrnice nahlížet jako na člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, pokud pro tuto společnost vykonávají svou působnost po delší dobu a zároveň jsou vedeni nebo ovládáni jiným orgánem v rámci této společnosti a pokud jsou za to odměňováni.

Vyjádril se také, že je důležité zkoumat, zda-li paní Danosa byla odvolána ze svého výkonu funkce, protože byla těhotná, což by odporovalo unijnímu právu a nahlíželo by se na ni jako na zaměstnankyni ve smyslu článku 10 směrnice. Byla-li paní Danosa odvolána z výkonu funkce z jakéhokoliv jiných pádných důvodů, samozřejmě vyjma těhotenství, je takové odůvodněné jednání v souladu článkem 10 směrnice.

Soudní dvůr EU nicméně připustil vyšší ochranu těhotných členek ve funkcích statutárních orgánů, protože zkonstatoval, že je důležité zvážit, zda by paní Danosa mohla potenciálně uplatnit ochranu a podat žalobu před diskriminací na základě pohlaví dle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Jestli její odvolání z funkce před sjednaným termínem spočívalo v těhotenství paní Danosy nebo z důvodů založených hlavně na tomto jejím stavu, došlo by k rozporu s cílem směrnice dle čl. 2 odst. 7 Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, jak je totiž uvedeno v jejím názvu, těmito důvody může být postihnuta pouze žena.

Vliv rozhodnutí na naši judikaturu a úpravu nebyl nijak výjimečný. Rozhodnutí Soudního dvora bylo vydáno ještě před přijetím zákona o obchodník korporacích, ale nijak se v něm toto rozhodnutí nepromítá. Ale důležité zmínit, že sám Ústavní soud se vyjádril k diskriminační povaze pravidel dopadajících na ženy ve svém nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 následovně: *„Zákaz podřídit výkon funkce pracovnímu režimu, odebrává*

dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době (v souvislosti s nemocí, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Navíc se na tyto manažery nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (ze kterého se hradí škoda na zdraví a škoda vzniklá v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání), což opět snižuje standard jejich ochrany. I s tímto aspektem je nezbytné se vypořádat. Konečně, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídít výkon funkce pracovněprávnímu režimu, negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku tohoto zákazu ženy v těchto funkcích nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou (např. v souvislosti s výší peněžité podpory v mateřství v případě druhého dítěte). Výklad zastávaný v napadených rozhodnutích tak disproportčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích, a tudíž se musí obecné soudy vypořádat i s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.“, kde je kritizována nejednotnost judikatury a výkladu souběhu funkcí.

Následovala takřka okamžitá reakce Nejvyššího soudu na nálezh Ústavního soudu, který ve svém rozsudku ze dne 26. 5. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3667/2018, uvádí: „Ujednáním obsaženým ve smlouvě o výkonu funkce (popř. v souběžně uzavřené „manažerské“ smlouvě) o tom, že se vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací (jde-li o výkon funkce člena statutárního orgánu) řídí zákoníkem práce, se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku (resp. právní úpravy účinné od 1. 1. 2014) upravujících vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení. Je tomu tak proto, že uvedená pravidla je třeba s ohledem na jejich povahu (smysl a účel) nutné považovat zásadně za kogentní.“

4.1.2 Rozsudek SDEU ze dne 9. 7. 2015 ve věci C-229/14 Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH

Dalším významným rozhodnutím je rozsudek SDEU prvního senátu ze dne 9. 7. 2015 ve věci C-229/14 Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH ohledně předběžné otázky týkající se výkladu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).

Jednalo se o spor mezi E. Balkayou a společností Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, zda je zákonné propuštění z hospodářských důvodů, které tato společnost oznámila v souvislosti s ukončením činnosti provozovny, aniž by před tímto propuštěním oznámila Spolkovému úřadu práce návrh na hromadné propouštění.

E. Balkaya byl zaměstnán ve společnosti jako technik, vykonávající činnost v závodu nebo byl vysílán k zákazníkům. Společnost všechny pracovní smlouvy svých zaměstnanců vypověděla kvůli ztrátové činnosti v závodu. Společnost před tím, než vypověděla všechny pracovní smlouvy neoznámila spolkovému úřadu práce návrh na hromadné propouštění, ačkoliv měla povinnost tak učinit.

Pro problematiku souběhu bylo nejzásadnější, že vyvstala otázka, zda má být do kategorie zaměstnávaných osob ve smyslu těchto ustanovení § 17 odst. 1 bodu 1 KSchG zahrnut také pan L. jakožto jednatel. Předkládající soud zaprvé v souvislosti s panem L. uváděl, že: *„podle § 17 odst. 5 bodu 1 KschG se za zaměstnance nebo pracovníky ve smyslu tohoto ustanovení nepovažují členové orgánu právnické osoby, kteří jsou jejími zákonnými zástupci. Nejpočetnější skupinou mezi těmito členy jsou jednatele společností s ručením omezeným („Gesellschaften mit beschränkter Haftung“).“* a dále vysvětlil, že: *„německé právo striktně rozlišuje mezi postavením jednatele jakožto orgánu na jedné straně a jeho právy a povinnostmi vůči této společnosti na straně druhé. I když získání tohoto postavení vyplývá ze jmenování jednatele valnou hromadou, jakožto nejvýznamnějším orgánem uvedené společnosti nadaným nejvíce pravomocemi, jsou práva a povinnosti jednatele vůči této společnosti upraveny smlouvou o výkonu funkce jednatele. Tato smlouva je smlouvou o poskytování služeb, která*

má formu mandátní smlouvy a nepředstavuje podle převažující německé judikatury pracovní smlouvu.“

Proto překládající soud požádal Soudní dvůr EU o první předběžnou otázku, která navazovala na rozsudek *Danosa*: „*Je třeba vykládat relevantní unijní právo, a zejména čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením nebo zvyklostem, které při stanovení počtu zaměstnanců upraveného v tomto ustanovení nezohledňují člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, a to i když svou činnost po určitou dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti, za tuto činnost pobírá odměnu, a sám nevlastní podíly v této společnosti?*“, která je pro tuto práci stěžejnější než druhá položená otázka.

Soudní dvůr EU konstatoval, že pod pojmem „zaměstnanec“, který je uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, nemůže být definován prostřednictvím odkazu na právní předpisy členských států, ale je důležité jej v unijním právním řádu vykládat autonomně a jednotně a odůvodnil to tak, že: „*Jinak by pravidla výpočtu pro limity, která jsou v něm upravena, a tedy tyto samotné limity mohly určovat členské státy, což by těmto státům umožnilo změnit oblast působnosti této směrnice a zbavit ji plného účinku.*“

Dále uvádí, že z ustálené judikatury vyplývá, že: „*Základní charakteristikou pracovního poměru je v této souvislosti okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu,*“ čímž odkazuje na předešlé rozhodnutí *Danosa*, ale i na rozsudek Komise v. Itálie, C-596/12. K tomuto dodává, že z ustálené judikatury Soudního dvora je zřejmé, že „*povaha pracovního poměru podle vnitrostátního práva nemůže mít žádné důsledky pro postavení zaměstnance ve smyslu unijního práva*“.

Opět bylo zdůrazněno Soudním dvorem EU, že je potřeba ke každému takovému nejednoznačnému vztahu přistupovat individuálně v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které byli mezi stranami.

V návaznosti na všechny uvedené důvody rozhodl, že: „*Vzhledem k předchozím úvahám je tedy třeba konstatovat, že takový člen vedení kapitálové společnosti, jako je člen dotčený ve věci v původním řízení, musí být považován za*

zaměstnance ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59.“ Znovu deklaroval, že takový souběh je možný a těchto případech i platný a výrazně odmítl, že by jednatel nepotřeboval ochranu poskytovanou směrnicí 98/59 v případě hromadného propouštění. Ale nevyločil, že se jednatel nachází v trochu jiném postavení než ostatní zaměstnanci.

Došel k odpovědi na předběžnou otázkou a to následovně: *„že čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, které při stanovení počtu zaměstnanců upraveného v tomto ustanovení nezohledňují takového člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, jako je člen, o něhož se jedná ve věci v původním řízení, který vykonává svou činnost pod vedením a kontrolou jiného orgánu této společnosti, za tuto činnost pobírá odměnu a sám nevládní podíly v uvedené společnosti.“* za zaměstnance musí být považován i jednatel společnosti.

4.1.3 Rozsudek SDEU ze dne 10. 9. 2015 ve věci Holterman Ferho Exploitatie BV a spol. proti F. L. Freiherr Spies von Büllenheim, C-47/14

Třetím mimořádně důležitým je rozsudek SDEU ze dne 10. 9. 2015 ve věci Holterman Ferho Exploitatie BV a spol. proti F. L. Freiherr Spies von Büllenheim, C-47/14. Šlo o spor mezi společností Holterman Ferho proti panu von Büllenheim, kdy se nizozemská obchodní korporace domáhala náhrady škody proti svému bývalému jednatele, pocházejícímu ze Spolkové republiky Německo.

Nizozemská Holterman Ferho byla holdingovou obchodní společností, která měla 3 německé dceřiné společnosti. F. L. Freiherr Spies von Büllenheim byl jednatelem a prokuristou těchto tří německých dceřiných společností a ředitelem této společnosti, jak ustanovila valná hromada. Holdingová společnost uzavřela s panem von Büllenheimem smlouvu, která byla napsána v německém jazyce a potvrzovala jmenování do funkce ředitele a popisovala jeho práva a povinnosti. O 2 měsíce později se stal pan von Büllenheim jednatelem celé holdingové společnosti a zároveň i majitel akcií společnosti. Po pár letech byly ukončeny všechny smlouvy mezi společností a panem von Büllenheim. Čtyři společnosti měly důvodná podezření ze závažných pochybení při výkonu funkcí. Například nevykonával řádně funkci jednatele, nebo se dopustil úmyslného jednání či vědomé nedbalosti při plnění pracovní smlouvy ve smyslu článku 7:661 BW, proto podaly proti

F. L. F. Spies von Büllenheimovi určovací žalobu a žalobu na náhradu škody k Rechtbank Almelo.

Došlo k problematice příslušnosti soudů v rámci rozhodnutí tohoto sporu, a proto nizozemský soud předložil ohledně mezinárodní soudní pravomoci řadu otázek Soudnímu dvoru Evropské unie, z nichž pro práci nejdůležitější je ta první a to: „*Je třeba ustanovení kapitoly II oddílu 5 (články 18 až 21) nařízení (ES) č. 44/2001 vykládat v tom smyslu, že brání tomu, aby soud použil čl. 5 větu první a bod 1 písm. a) nebo čl. 5 větu první a bod 3 tohoto nařízení v takovém případě, jako je projednávaný případ, kdy společnost činí žalovaného, který je jejím jednatelem, odpovědným nejen v postavení jednatele z toho důvodu, že nevykonával řádně své úkoly nebo jednal protiprávně, nýbrž i nezávisle na tomto postavení z toho důvodu, že úmyslně nebo z vědomé nedbalosti neplnil úkoly vyplývající z pracovní smlouvy uzavřené mezi ním a společností?*“

Po rozsáhlém zkoumání SDEU dospěl k závěru, že u se může otázka mezinárodní soudní pravomoci řídit až třemi různými režimy – režimem žaloby podané proti zaměstnanci, režimem žaloby podané na plnění z porušení smluvních povinností, nebo režimem žaloby podané na škodu způsobenou deliktem, protože každý z těchto režimů dle čl. 18-21, čl. 5(1) a čl. 5(3) Bruselského nařízení může vést k jinému určení mezinárodní soudní pravomoci¹⁰⁶ a je na předkládajícím soudu, aby na základě kritérií připomenutých tohoto rozsudku ověřil, zda: „*v projednávané věci F. L. F. Spies von Büllenheim, v postavení ředitele a jednatele společnosti Holterman Ferho Exploitatie, vykonával po určitou dobu ve prospěch uvedené společnosti a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobíral odměnu, a byl k ní trvale vázán vztahem, který jej začleňoval do rámce určité organizace provozu uvedené společnosti.*“

SDEU mezi tato kritéria řadí „*Pokud jde o čl. 5 bod 1 Bruselské úmluvy, tedy o ustanovení, které posloužilo jak základ pro přijetí článků 18 až 21 nařízení č. 44/2001, Soudní dvůr již rozhodl, že pracovní smlouvy mají jisté zvláštnosti v tom, že vytváří trvalý vztah, který zaměstnance zařazuje do rámce určité organizace*“

¹⁰⁶ Mezinárodní soudní pravomoc při žalobách proti členům orgánů obchodních korporací (Holterman Ferho). *Clifford Chance* [online]. Praha: Clifford Chance, 2015 [cit. 2023-03-06]. Dostupné z: <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2015/12/mezinarodni-soudni-pravomoc-pri-zalobach-proti-clenum-organu-obchodnich-korporaci-holterman-ferho.pdf>

provozu podniku či zaměstnavatele, a v tom, že jsou lokálně svázány s místem výkonu činností, které určuje použití kogentních právních ustanovení a kolektivních smluv (rozsudek Shenavai, 266/85, EU:C:1987:11, bod 16).“ tedy nizozemské soudy se nezabývaly otázkou, jestli mezi společností a panem von Büllenheimem je vytvořený trvalý vztah, který by zakládal vztah pracovněprávní.

Dalším kritériem, který SDEU ve svém rozsudku uvádí je: *„Mimoto pokud jde o pojem „zaměstnanec“ Soudní dvůr při výkladu článku 45 SFEU, jakož i několika zákonodárných unijních aktů, jako například směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110), že základní charakteristikou pracovního poměru je okolnost, že osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz v kontextu volného pohybu pracovníků rozsudek Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, body 16 a 17, jakož i v kontextu směrnice 92/85 rozsudek Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 39).“* znovu se vrací k nám již známému rozhodnutí Danosa, aby v rámci tohoto posouzení určil pracovněprávní vztah mezi společností a žalovaným.

Zopakoval také důležitý bod z rozsudku Balkaya, C-229/14: *„Pokud jde konkrétně o vztah podřízenosti, existence takového vztahu musí být posouzena v rámci každého konkrétního případu v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které existují mezi stranami“* každý posuzovaný případ se musí hodnotit individuálně, a i s přihlédnutím na všechny znaky a okolnosti.

4.1.4 Rozsudek SDEU ze dne 5. 5. 2022 ve věci C-101/21 HJ v. Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jak již bylo v předchozí kapitole uvedeno¹⁰⁷, Nejvyšší správní soud předložil Soudnímu dvoru předběžnou otázku: *„zda musí být čl. 2 odst. 2 a čl. 12 písm. a) a c) směrnice 2008/94 vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž platí, že osoba, která na základě pracovní smlouvy vykonává souběžně funkce ředitele a člena statutárního orgánu společnosti, nemůže být kvalifikována jako zaměstnanec, a že se tudíž záruky upravené touto směrnicí*

¹⁰⁷ Předběžná otázka NNS

nemohou na tuto osobu vztáhnout.“ V podstatě s ptal, jestli vnitrostátní úprava užívaná primárně judikaturou ohledně vysvětlení pojmu „zaměstnanec“, nevytváří zbytečné překážky pro souběh a neodporuje tak právu EU.

Směrnice Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, dovoluje členským státům libovolně odmítnout nebo omezit povinnost zaplatit zaměstnanci odměnu za vykonanou práci za předpokladu, že vlastníkem podstatné části společnosti a mohl tak ovlivnit činnost této společnosti a tím pádem může být i odpovědný i za případnou platební neschopnost společnosti.

V rozsudku ze dne 5. 5. 2022 C-101/21 se nejprve Soudní dvůr zabýval čl. 2 odst. 2 směrnice 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, bylo zkoumáno, jestli se směrnice dotýká vnitrostátního práva a Soudní dvůr došel k závěru, že směrnice brání vnitrostátní judikatuře, podle které platí, že fyzická osoba, která vykonává souběžně funkce statutárního organu a souběžně v pracovněprávním vztahu funkci ředitele, nemůže být zařazena pod pojem zaměstnanec ve smyslu této směrnice a tudíž záruky upravené touto směrnicí se nemohou na tuto osobu vztáhnout.

Věnuje se jednoznačnému určení významu pojmů jako je „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“, „odměna“, „nabytá práva“ a „nabývaná práva“. A dodává, že není výklad členských států v těchto pojmech neomezený. Směrnice přímo nedefinuje tyto pojmy, státy samy mohou vykrádat tyto pojmy a nacházet svou vnitrostátní definici.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí zdůrazňuje, že nejdůležitější je podle čl. 2 odst. 2 směrnice je zamyslet se na sociálním cílem této směrnice a tímto pohledem je nezbytné objasňovat zamyšlený význam: *„členské státy nemohou výraz ‚zaměstnanec‘ definovat podle vlastní volby tak, že by byl ohrožen sociální cíl uvedené směrnice“*¹⁰⁸

Soudní dvůr také navazuje na již zmíněný rozsudek ze dne 5. 11. 2014, Tümer, C-311/13, bod 42, kdy se sice přímo nezabýval souběhem, ale předběžnou otázkou: *„Je třeba [směrnicí 80/987], a zvláště její články 2 až 4 – s přihlédnutím rovněž*

¹⁰⁸ bod 34 SDEU ze dne 5. 5. 2022 ve věci C-101/21 HJ v. Ministerstvo práce a sociálních věcí

k čl. 137 odst. 2 ES (nyní čl. 153 odst. 2 SFEU), který představuje její právní základ – vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava podle čl. 3 odst. 3 a článku 61 WW, podle které cizinec, který je státním příslušníkem třetího státu a v Nizozemsku pobývá neoprávněně ve smyslu čl. 8 písm. a) až e) a l) [Vw 2000], není považován za zaměstnance, a to i za takové situace, v níž se nachází [státní příslušník třetí země], který podal žádost o odškodnění v případě platební neschopnosti, jenž musí být kvalifikován jako zaměstnanec podle občanského práva a splňuje ostatní podmínky pro poskytnutí uvedeného odškodnění?“ týkající se toho, že společnost odmítla žalobci panu O. Tümerovi vyplatit odškodnění v případě platební neschopnosti. Jako důvod uvedla, že pan O. Tümer je státním příslušníkem třetí země a v Nizozemsku pobývá neoprávněně.

Pan O. Tümer byl původně občanem Turecka, oženil se s Nizozemskou občankou, který již spoustu let pobýval a pracoval v Nizozemsku. Nejdříve dostal povolení k pobytu, ale jen za předpokladu, že bude bydlet se svoji manželkou. S manželkou se po pár letech rozvedli a pan Tümer žádal o povolení k pobytu na dobu neurčitou. Nebylo mu vyhověno a on se soudil. Soud nakonec dospěl k závěru, že povolení k pobytu panu Tümerovi neudělí. V mezidobí občasně pracoval v Nizozemí, ale po určitém čase se stal i zaměstnancem u společnosti, která se po sléze dostala do platební neschopnosti. Žalobci bylo ve věci v původním řízení doručeno rozhodnutí o propuštění a nezaplaceno odškodnění za mzdu za poslední období, ve kterých žalobce neměl oprávnění pobytu.

Pan Tümer podal na žádost o odškodnění v případě platební neschopnosti, týkající se pohledávek vůči němu, které společnost neuhradila. Žádost byla zamítnuta a bylo soudy zkonstatováno, že stížnost shledává neopodstatněnou z důvodu, že: „O. Tümer nebyl „zaměstnancem“ ve smyslu čl. 3 odst. 3 WW, jelikož v Nizozemsku pobývá neoprávněně.

Ve svém odůvodnění v bodě 42, které je pro souběh v tomto rozsudku významné, konstatoval následující: „*Kromě toho podle judikatury Soudního dvora musí být čl. 2 odst. 2 první pododstavec této směrnice vykládán ve světle sociálního cíle uvedené směrnice, kterým je zajistit všem zaměstnancům minimální ochranu na unijní úrovni v případě platební neschopnosti zaměstnavatele úhradou nesplacených pohledávek vyplývajících z pracovních smluv nebo pracovních*

poměrů a týkajících se odměny za dané období. Členské státy tedy nemohou výraz „zaměstnanec“ definovat podle vlastní volby tak, že by byl ohrožen sociální cíl uvedené směrnice (obdobně viz rozsudek van Ardennen, C-435/10, EU:C:2011:751, body 27 a 34).“

Sedmí senát Soudního dvora rozhodl následovně: „Článek 2 odst. 2 a čl. 12 písm. a) a c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž platí, že osoba, která na základě pracovní smlouvy platné z hlediska vnitrostátního práva vykonává souběžně funkce ředitele a člena statutárního orgánu obchodní společnosti, nemůže být kvalifikována jako zaměstnanec ve smyslu této směrnice, a že se tudíž záruky upravené touto směrnicí nemohou na tuto osobu vztáhnout.“ Tímto nejsou splněny podmínky pro uplatnění výjimky ze směrnice 2008/94/ES.

Z tohoto závěru Soudního dvora EU pro souběh vyplývá, že je potřeba vykládat obsáhleji pojem „zaměstnanec“ dle zákona č. 118/2000 Sb. Pod tento pojem bude moci být i zařazena osoba, která mimo pracovněprávního vztahu vykonává i funkci statutárního orgánu.

5. Vybrané právní aspekty

Jako každá problematika má své právní aspekty, tak i problematika souběhů má několik svých. Absence konkrétní úpravy souběhů obsažené v právních předpisech, vytváří velmi nejisté podmínky pro adresáty souběhu. Soudy musí dotvářet judikaturou tuto úpravu, která je ale nejednoznačná. Diskuse řešící souběh se zdá být v českém právu nekonečná.¹⁰⁹

Vyjma roků 2012 až 2013, kdy situace byla konkrétně upravena v zákoně č. 513/1991 Sb obchodní zákoník pod § 66d jako pověření obchodním vedením, kdy toto ustanovení uvádělo možnost statutárního orgánu pověřit někoho jiného obchodním vedením, které spadá do působnosti¹¹⁰ statutárního orgánu: „*Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu*21 *zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.*“ Tento paragraf souběh explicitně připouštěl a zároveň i upravoval důsledky vyvolané touto souběhovou situací.

Mimo jiné i zdůraznil, že se jedná i o vlastní členy společnosti jejich statutárních orgánů. Výkon takového pověření byl výslovně povolen v souběžném pracovněprávním vztahu. Představenstvo nebo jednatelé se tak sami mohli rozhodnout, jestli řídicí otázky budou řešit jako statutární orgán, budou muset o nich hlasovat a rozhodovat nebo tuto funkci svěří a pověří některého ze členů statutárního orgánu. Teorie ani judikatura již před tímto ustanovením nevyklučovala jak vertikální, tak horizontální delegaci o rozhodování o vymezených záležitostech obchodního vedení společnosti.¹¹¹

Ustanovení o pověření obchodním vedením mělo být součástí nového zákona o obchodních korporacích.¹¹² Objevilo se totiž v návrhu, avšak nakonec toto

¹⁰⁹ PIHERA, VLASTIMIL. Obchodněprávní revue: odborný recenzovaný časopis pro obchodní právo a právo finančních trhů. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 9771803655001.

¹¹⁰ Ustanovení § 195, 435, 463, 706 Zákon č. 90/2012 Sb., Zákon o obchodních společnostech a družstvech

¹¹¹ ČECH, Petr. Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v s.r.o. a a.s. *Metodické aktuality*. Praha: Svaz účetních České republiky, 2019, **2019(5)**, 68.

¹¹² Zákon č. 90/2012 Sb., Zákon o obchodních společnostech a družstvech

ustanovení z něj z nejasných okolností vypadlo, dalo by se to nazvat jako cestu „zpět do neznáma“, jak trefně vystihuje JUDr. Petr Čech, LL.M., Ph.D.¹¹³

Od 1.1.2021 byla do právního řádu zavedena novela zákona o obchodních korporacích, která ve svém ustanovení § 59 zákona o obchodních korporacích přináší novou úpravu institutu smlouvy o výkonu funkce statutárního orgánu. Upravuje výkon funkce a podmínky jejího schválení, to znamená, že smlouva o výkonu funkce bez schválení nejvyšším orgánem společnosti vůbec nenabude účinnosti. Jedná se tedy o zákonnou odkládací podmínku, na jejíž splnění jsou přímo vázány právní účinky smlouvy o výkonu funkce uzavřené mezi kapitálovou společností a členem jejího orgánu.

Jak již bylo předešlých kapitolách ohledně judikatury uvedeno, je velmi nejednotná, a to především judikatura Nejvyššího soudu souběh vůbec nechtěla připouštět, proto je potřeba si vymezit pár znaků, proč k souběhu dochází a jaké problémy přináší. Jaké aspekty vedou k užívání souběhů a kde se objevují právní úskalí souběhu.

5.1 Souběh pracovně právního vztahu a funkce statutárního orgánu

Proto je potřeba si nejdříve vysvětlit, co to vůbec souběh výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu je. Za souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu se dá považovat situace, kdy fyzická osoba vykonává funkci člena statutárního orgánu společnosti a současně je s touto osobou uzavřen pracovní poměr.¹¹⁴

Z právní teorie vyplývá, že se souběh pracovněprávního vztahu a funkce statutárního orgánu dá dělit na takzvaný souběh „pravý“ a „nepravý“.¹¹⁵ Každý je charakterizován trochu jiným způsobem, ale vždy se bude jednat o člena statutárního orgánu, který bude mít se společností uzavřený i pracovněprávní vztah.

¹¹³ ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*, 2013, č. 10 s. 25. ISSN 1213-7693.

¹¹⁴ *Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v s.r.o. a a.s.* Praha: Svaz účetních České republiky, 2019. Metodické aktuality Svazu účetních. ISBN 978-80-87367-97-1.

¹¹⁵ *Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v s.r.o. a a.s.* Praha: Svaz účetních České republiky, 2019. Metodické aktuality Svazu účetních. ISBN 978-80-87367-97-1.

Rozdílem v každé z nich bude náplň práce, kterou budou vykonávat v pracovním poměru.

5.2 Nepravý souběh

Nepravý souběh je situace, kdy člen statutárního orgánu vykonává nejen funkci upravenou ve smlouvě o výkonu, ale zároveň je u společnosti zaměstnán v pracovněprávní vztahu, který je mezi ním a společností upraven v pracovní smlouvě a jeho náplní práce je činnost naprosto odlišná od činnosti člena statutárního orgánu.¹¹⁶ Jde o pozice řadových zaměstnanců s takovou činností, kterou statutární orgán vzhledem ke svému odbornému vzdělání může vykonávat. Jedná se o situaci, kdy člen statutárního orgánu by byl zaměstnán u společnosti jako například grafik, programátor, technik a další. Náplní práce nesmí ta samá činnost jako je obchodní vedení, nebo další takové činnosti, jejichž působnost náleží pouze výkonu statutárního orgánu, i toto mimo jiné judikoval Vrchní soud ve svém rozsudku.¹¹⁷ Takový souběh judikatura považuje za přípustný a pracovní smlouva je možná a je posuzována soudy jako platná.¹¹⁸

5.3 Pravý souběh

Za pravý souběh je považována situace, kdy statutární orgán vykonává svou funkci a zároveň je i v pracovním poměru, přičemž tento pracovněprávní vztah zahrnuje druh práce, který se překrývá s působností člena statutárního orgánu nebo s řídicí kontrolou.¹¹⁹ Praxe se setkává s příkladem, který je takovým typickým pro souběh, kdy jednatel je zároveň i generální ředitel společnosti. Nejčastěji vnik a obsah takových pracovněprávních vztahů upravují manažerské smlouvy. Statutární orgán má se společností smlouvy o výkonu své funkce, která se řídí přiměřeně ustanoveními o smlouvě příkazní dle občanského zákoníku¹²⁰, pokud uzavře ještě pracovní smlouvu s náplní práce odpovídající vedoucí pozici, je nutné dle judikatury na tuto manažerskou smlouvu pohlížet jako na dodatek ke smlouvě o

¹¹⁶ *Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v s.r.o. a a.s.* Praha: Svaz účetních České republiky, 2019. Metodické aktuality Svazu účetních. ISBN 978-80-87367-97-1.

¹¹⁷ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92.

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008

¹¹⁹ *Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v s.r.o. a a.s.* Praha: Svaz účetních České republiky, 2019. Metodické aktuality Svazu účetních. ISBN 978-80-87367-97-1.

¹²⁰ Ustanovení § 2430 - § 2444 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

výkonu funkce, která upravuje vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací.¹²¹

Tento souběh je typický hlavně proto, že zvyhodňuje z několika důvodů členy statutárních orgánu. Není pořádně právně upraven, tak dochází k jeho stálému využívání. Samozřejmě je důležité i poukázat na pouhou nevědomost či určitou logičnost, která vede ke souběhu funkcí, kdy toto téma je velmi těžce uchopitelné pro laickou veřejnost, protože ani odborníci nedokáží nalézt jasné a čitelné stanovisko v rámci této problematiky. Statutární orgán v rámci uzavírání pracovněprávních vztahů skýtá určité výhody, které mohou vést k jejich zakládání.

Smlouvu o výkonu funkce členů statutárních orgánů je potřeba vždy schválit nejvyšším orgánem společnosti, což může pro členy statutárních orgánů představovat výrazné omezení, bráno v potaz, že jeho odměna je závislá na vůli nejvyššího orgánu společnosti, protože zákon výslovně stanovuje, že bez tohoto schválení nenabude smlouva účinnosti.¹²² Důsledky neschválení smlouvy o výkonu lze nalézt právě u jeho odměňování, kdy tímto neschválením statutární orgán přihází o svou odměnu, kterou měl sjednanou v této smlouvě a dle zákona platí, že je výkon funkce je bezplatný, pokud to není sjednáno ve smlouvě.¹²³ Další omezení může nastat, kdy výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku obchodní korporace, obchodní korporaci je přiznáno právo dle zákona plnění podle smlouvy o výkonu funkce neposkytnout.¹²⁴

Zaměstnanec dle zákoníku práce užívá zvláštní ochrany¹²⁵, která by mohla být poskytnuta takovým souběhem i statutárnímu orgánu společnosti. Jedná se o výčet ochran, který zákonodárce střeží zájmy zaměstnance. Jsou to uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, rovné zacházení, a i zákaz diskriminace. V kapitole zahraničního exkurzu byl řešen případ paní Danosy, kde se jednalo i o případy těhotných členek statutárních orgánů, které při zákazu souběhu takové ochrany užít nemohou.

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

¹²² Ustanovení § 59 odstavec 2 ZOK.

¹²³ Ustanovení § 59 odstavec 3 ZOK.

¹²⁴ Ustanovení § 61 odstavec 2 ZOK.

¹²⁵ Ustanovení § 1a ZP.

Jako další lze uvést odpovědnost za škodu, kterou zaměstnanci mají jasně stanovenou a limitovanou¹²⁶, což u statutárního orgánu není vůbec upraveno, takže ručí do míry škody, kterou způsobí a musí ji nahradit celou. Taková situace může vést k likvidaci člena statutárního orgánu a potažmo i jeho rodiny.

Závěrem je třeba se podívat i na problematiku pracovních úrazů a nemocí z povolání.¹²⁷ Možná by se mohlo zdát, že tuto ochranu člen statutárního orgánu nepotřebuje, ale velmi často se může člen statutárního orgánu ocitnout v situaci, kdy v rámci obchodního vedení společnosti jede navštívit klienty společnosti a stane se účastníkem dopravní nehody. V takové situaci mu nebude náležet žádná ochrana.

¹²⁶ Ustanovení § 364 ZP.

¹²⁷ Ustanovení § 365 ZP.

6. Návrhy de lege ferenda

Zákon nezakazuje výkon funkce člena statutárního orgánu obchodního podniku a souběžný výkon pracovněprávního vztahu. Judikatura Nejvyššího soudu však současný výkon těchto funkcí zakazuje a názory soudů v průběhu let se několikrát měnily. Soudcovské dotváření práva, jak již bylo rozebíráno v předchozích kapitolách, se z dlouhodobého hlediska zdá být nepřijatelné v této problematice souběhů.

Platforma Rozumné právo, složená z několika odborníků působících v nejrůznějších oborech práva v praxi i v akademii, se 4. května 2021 vydala své stanovisko k problematice a vyjádřila svůj názor následovně: „*přístup k řešení souběhů výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru prostřednictvím vyvíjející se judikatury je pro běžného adresáta práva komplikovaný, nesrozumitelný a obtížně předvídatelný. Měnící se judikatura Nejvyššího soudu je v současnosti jediným zdrojem pravidel pro hranice souběhu a významně se tak snižuje dostupnost práva, transparentnost a právní jistota jednajících subjektů.*“¹²⁸

Není pochybu o tom, že by tato problematika primárně měla být legislativně upravena. Myslím si, že by to mělo být považováno za nejpodstatnější, protože nelze nadále setrvávat v tomto nejasném stavu, kdy přetrvává právní nejistota. Občané musí spoléhat na soudcovské dotváření práva, což je považováno za opravdu velkou míru právní nejistoty. Jak si člověk může být jist, že postupuje dle práva a jaká práva a povinnosti mu náleží. Navíc se jedná o jeho mzdu, ochranu a další důležité aspekty, které uspokojují jeho základní lidské potřeby a nemůže se jen spoléhat na nekonzistentní judikatury Nejvyššího soudu.

Nyní se Česká republika nachází v situaci, kdy členové statutárních orgánů sami o sobě nejsou schopni nalézat svá práva a povinnosti a mimo jiné by měli neustále sledovat neustále se měnící judikaturu, což je nemožné.

¹²⁸ Souběh funkce člena statutárního orgánu a výkonu pracovního poměru potřebuje právní úpravu. Vývoj judikatury přinesl nové nejasnosti. *Rozumné právo* [online]. Praha: platforma Rozumné právo, 2021 [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: <https://www.rozumne-pravo.cz/cz/stanoviska/soubeh-funkce-clena-statutarniho-organu-a-vykonu-pracovniho-pomeru-potrebuje-pravni-upravu-vyvoj-judikatury-prinesl-nove-nejasnosti/>

Myslím si, že by měla být zachována smluvní volnost stran, aby si mohli upravit vzájemné vztahy, práva a povinnosti, jakožto hlavní princip a zásada soukromého práva. Souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a výkonu sjednaného druhu práce v pracovněprávním vztahu by neměl být omezován.

Co se týká vyšší ochrany, kterou zákoník práce poskytuje zaměstnancům, tak i člen statutárního orgánu by měl užívat takové zvýšené ochrany. Statutární orgán může být také závislý na příjmech tvořených z výkonu této funkce. Ohledně problematiky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, neshledávám důvod, proč by měl být člen statutárního orgánu takto znevýhodňován. Mohlo by se zdát, že není nijak ohrožen, ale pro mě to představuje úplně stejné riziko jako pro zaměstnance, jak je upraveno v zákoníku práce. Může například dojít k situaci, kdy se stane účastníkem dopravní nehody během pracovní cesty.

Jako další důležitou úpravou do budoucna by byla představa možnosti pro členy statutárních orgánů ochrany v rámci odpovědnosti za škodu. Není možné, aby tato částka nebo náhrada nebyla žádným právním předpisem regulována a stanovena. Přeci jen jak již bylo zmíněno, většina statutárních orgánů vykonává svoji funkci za úplatu a tím pádem je pro ně tato funkce zdrojem obživy, proto je potřeba odpovědnost za škodu stanovit.

Jestli chce Nejvyšší soud ČR ve své judikatuře zachovávat stanovisko trvajícím zákazem souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního poměru, měl by být stanoven a definován přímo najisto, transparentně, předvídatelně a srozumitelně právním předpisem. Tento právní předpis by měl projít celým legislativním procesem. Hlavně v rámci právní jistoty by měla být tato problematika zakotvena a uvedena srozumitelně, aby ji běžní adresáti práva v postavení člena statutárního orgánu pochopili a nesetřávali by v tomto nejistého stavu.

Návrh „de lege ferenda“ v ideálním případě zachovávají volnost jak ostatně tvrdí i Ústavní soud ve svém nálezu: *„vzhledem k absenci výslovného zákazu souběhu je dle Ústavního soudu jediný možný a ústavně konformní výklad opírající se o princip „pacta sunt servanda“ (smlouvy se musí dodržovat), přičemž jakýkoli jiný výklad je v rozporu se zásadou legální licence, autonomie vůle a smluvní*

svobody, jakožto vůdčími principy soukromého práva.“¹²⁹ Nebo si myslím, že je minimálně potřeba legislativního vymezení právní úpravy ochrany i pro členy statutárních orgánů, která ovšem bude jistá, transparentní, předvídatelná a hlavně srozumitelná.

¹²⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo umožnit čtenářům zorientovat se lépe v situaci ohledně souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu. Představit obě dvě strany takového souběhu, pro následnou pomyslnou komparaci. Představit, co to souběh je a jak vzniká. Shrnout tak významnou judikaturu a její vývoj, který je v této problematice klíčový, tedy udělat si takový ucelenější obrázek o této problematice. Nahlédnout i do zahraniční, jaký mají vztah k souběhům a jak ho hodnotí Soudní dvůr Evropské unie. Vysvětlit si hlavní právní aspekty souběhu a z nalezených informací se zamyslet ohledně návrhu „de lege ferenda“.

K souběhům běžně dochází již řadu let a stále se jedná o významnou problematiku, která nenašla své legislativní zakotvení. Stále pro členy statutárních orgánů existuje motivace pro vytváření souběhů, protože se jim primárně nedostává stejné právní ochrany jako zaměstnancům.

Tato diplomová práce se snaží obsáhnout podstatnou část významné judikatury v České republice, jejíž závěry jsou z počátku velmi negativní vůči možnému souběhu, ale postupně judikatura, hlavně Ústavního soudu, souběh připouští, který bere v potaz autonomii vůle a základní zásady soukromého práva jako nadřazené a zdůrazňuje, že souběh nikde není v právním předpisu výslovně zakázán. NSS dokonce předložil předběžnou otázku ohledně problematiky souběhu Soudnímu dvoru EU.

Zahraniční exkurz se v této diplomové práci zaměřuje nejprve na Slovenskou právní úpravu souběhů, posléze na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, která dává možnost nahlédnout do právní úpravy v jiných členských státech Evropské unie a zároveň i pro tuzemský vývoj této problematiky je nesmírně důležitá. Zahraniční judikatura několikrát řešila, jestli se člen statutárního orgánu může podřazovat pod pojem „zaměstnanec“, aby mohl užívat stejné ochrany jako zaměstnanci. Velkým problémem, který řešila judikatura SDEU, byla otázka ochrany těhotných členek statutárních orgánů.

Právním aspektem této problematiky je samotný souběh, který není nikterak legislativně upraven, a přitom k němu logicky dochází, a to z několika uvedených důvodů. Člen statutárního orgánu nepoživá stejné ochrany jako zaměstnanec, proto

je výhodné pro člena statutárního orgánu vstoupit i do pracovněprávního vztahu, který již ochrany užívá.

Na závěr je nastíněn návrh „de lege ferenda“, kdy je potřeba tuto problematiku, řešící se několik desítek let, konečně dovést do zdárného konce, kterým je představen primárně úprava ochrany členů statutárních orgánů nebo zachování smluvní volnosti.

Resumé

The main goal of this diploma thesis was to allow its readers to better orient themselves in the situation regarding the concurrent performance of the function of a statutory body and the employment relationship. To explain both sides of such a concurrent performance, for subsequent theoretical comparison. To introduce what such a concurrent performance is and how it is created. To summarize important case law and its development, which is essential in this case study, i.e. to get a more comprehensive idea about this issue. To look abroad, regarding how the concurrent performance is handled and how the Court of Justice of the EU evaluates it. To explain the main legal aspects of the concurrence and to consider certain “de lege ferenda” proposals. These concurrences have been a common occurrence for many years and it is still a significant issue that has not found its way to the statutory law provisions. There is still an incentive for members of statutory bodies to create such concurrences, primarily because they do not receive the same legal protection as employees do.

This diploma thesis tries to include a substantial part of important case law from the Czech Republic, the conclusions of which are initially very negative towards a possible concurrence, but gradually the case law, mainly the case law of the Constitutional Court of the Czech Republic, allows the concurrence, which takes into account the autonomy of the will and the basic principles of private law as superior and emphasizes that the concurrence is not expressly prohibited anywhere in the legislation. The Supreme Administrative Court even submitted a prejudicial question regarding the issue of concurrency to the Court of Justice of the EU.

In this diploma thesis, the foreign analysis probe focuses first in the legislation of the Slovak Republic and then on the case law of the Court of Justice of the EU, which gives an opportunity to look into the legislation in other member states of the European Union and it is also extremely important for the domestic development of said issue. Foreign case law has addressed several times whether a member of a statutory body can fall under the term “employee” in order to enjoy the same levels of protection as employees. A big problem that the case law of the Court of Justice of the EU had to deal with was the issue of the protection of pregnant members of statutory bodies.

The legal aspect of this issue is that the concurrence itself, which is not legislated in any way, and at the same time it occurs repeatedly, for several reasons. A member of a statutory body does not enjoy the same level of protection as an employee, therefore it is advantageous for a member of a statutory body to also enter into an employment relationship that already enjoys legal protection. At the end, a “de lege ferenda” proposal is outlined, where it is necessary to finally bring this issue, with which we have been dealing with several decades, to a successful end, which is primarily the enactment of the protection of members of statutory bodies or the preservation of contractual freedom.

Seznam zkratek

EU	Evropská unie
NS	Nejvyšší soud České republiky
NSS	Nejvyšší správní soud České republiky
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
ÚS	Ústavní soud
ZOK	Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam zdrojů:

1. Seznam použité literatury

BARANCOVÁ, Helena. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2018, ISBN 978-80-7502-300-1.

BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Lubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

ČECH, Petr. Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v s.r.o. a a.s. *Metodické aktuality*. Praha: Svaz účetních České republiky, 2019, **2019**(5), 68.

ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*, 2013, č. 10 s. 25. ISSN 1213-7693.

ČERNÁ, Stanislava, Ivana ŠTENGLOVÁ a Irena PELIKÁNOVÁ. *Právo obchodních korporací*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7598-991-8.

DOUDĚRA, Libor, PELÁNKOVÁ, Iveta. Ještě jednou k souběhu výkonu funkcí. *Bulletin advokacie*. 2011, č. 10.

DVOŘÁK, Tomáš. Komentář k § 164. In: ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, ISBN 978-80-7598-656-6.

FRINDRICH, Juraj. Komentář k § 135a. In: OVEČKOVÁ, Olga a kolektiv. *Obchodný zákonník. Velký komentář*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, ISBN 978-80-8168-573-6.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 8. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-838-9.

HAVEL, Bohumil. Komentář. In: ŠTENGLOVÁ, Ivana, HAVEL, Bohumil, CILEČEK, Filip, KUHN, Petr, ŠUK, Petr. *Zákon o obchodních korporacích*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2020, 978-80-7400-799-6

HAVEL, B. *Obchodní korporace ve světle proměn: Variace na neuzavřené téma správy obchodních korporací*. Praha: Auditorium, 2010

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

LASÁK, Jan. *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-881-2.

NEKOVÁŘ, Jiří, NESROVNAL, Jiří. *Konstruktivně k problematice souběhu*. *Ad Notam*. 2011, č. 3.

PIHERA, VLASTIMIL. *Obchodněprávní revue: odborný recenzovaný časopis pro obchodní právo a právo finančních trhů*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 9771803655001.

PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.

RABAN, Přemysl. *Obchodní právo*. Brno: Václav Klemm, 2020. ISBN 978-80-87713-19-8.

RADA, Ivan. *Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance*. *Právní rozhledy*. 2006, č. 14, ISSN 1213-7693.

Souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru v s.r.o. a a.s. Praha: Svaz účetních České republiky, 2019. Metodické aktuality Svazu účetních. ISBN 978-80-87367-97-1.

ŠKUBAL, Problematika souběžného výkonu pracovněprávní a obchodněprávní pozice jednou osobou. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2010, č. 9/2010.

ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 165-166.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Krátké shrnutí problematiky souběhu funkcí jednatele a ředitele s.r.o. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2012 [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kratke-shrnuti-problematiky-soubehu-funkci-jednatele-a-reditele-sro-84099.html?mail>

Mezinárodní soudní pravomoc při žalobách proti členům orgánů obchodních korporací (Holterman Ferho). *Clifford Chance* [online]. Praha: Clifford Chance, 2015 [cit. 2023-03-06]. Dostupné z: <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2015/12/mezinarodni-soudni-pravomoc-pri-zalobach-proti-clenum-organu-obchodnich-korporaci-holterman-ferho.pdf>

Může být člen statutárního orgánu kapitálové společnosti považován za zaměstnance ve smyslu čl. 22 bod 1 nařízení Brusel I bis? Tzv. případ „Bakala“. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2019 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/muze-byt-clen-statutarniho-organu-kapitalove-spolecnosti-povazovan-za-zamestnance-ve-smyslu-cl-22-bod-1-narizeni-brusel-i-bis-tzv-pripad-bakala-109658.html>

Novela ZOK: je vaším jednatelem právnická osoba? Tak pozor na lhůtu – nezanikla jeho funkce?. *Schaffer & Partner 2023* [online]. Praha: Schaffer & Partner 2023, 2021 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.schaffer-partner.cz/cs/aktualita/4839-novela-zok-je-vasim-jednatelem-pravnicka-osoba-tak-pozor-na-lhutu-nezanikla-jeho>

Souběh funkce člena statutárního orgánu a výkonu pracovního poměru potřebuje právní úpravu. Vývoj judikatury přinesl nové nejasnosti. *Rozumné právo* [online]. Praha: platforma Rozumné právo, 2021 [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: <https://www.rozumne-pravo.cz/cz/stanoviska/soubeh-funkce-clena-statutarniho-organu-a-vykonu-pracovniho-pomeru-potrebuje-pravni-upravu-vyvoj-judikatury-prinesl-nove-nejasnosti/>

Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního poměru potřebuje upravit. *ADVOKÁTNÍ DENÍK* [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2021 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/05/04/soubeh-funkce-statutarniho-organu-a-pracovniho-pomeru-potrebuje-pravni-upravu/>

Souběh pracovního poměru s funkcí v orgánu obchodní společnosti. *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: Česká agentura na podporu obchodu/CzechTrade, 2021 [cit. 2023-02-21]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/soubeh-pp-s-funkci-v-obchodni-spolecnosti-ppbi/>

Statutární orgán - jaké má povinnosti a pravomoce?. *ELegal* [online]. Praha: eLegal, 2023 [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://elegal.cz/statutarni-organ>

3. Seznam použitých právních předpisů

Právní předpisy České republiky:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony.

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 80/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 365/2011 Sb.

Zahraniční právní předpisy:

Slovenský zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník.

Slovenský zákon č. 65/1965 Zb. zákonník práce.

Slovenský zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

Slovenský zákon č. 513/1991 Zb., obchodný zákonník.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES

4. Seznam použité judikatury

Judikatura České republiky:

- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 2. 2004, sp. zn. 2 As 77/2003.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. 3 Ads 39/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.04.2004, sp. zn. 21 Cdo 2642/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 14. 3. 2005, sp. zn. I. ÚS 419/04.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 26 Cdo 781/2005.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 2 Afs 15/2005.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 10. 2006, sp. zn. 3 Ads 55/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2087/2006.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2093/2006.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 10. 2007, sp. zn. 5 Afs 131/2006.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 353/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 4. 2008, sp. zn. 7 Afs 8/2007.

Nález Ústavního soudu ze dne 24. 7. 2007, sp. zn. I. ÚS 557/05.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2008, sp. zn. 29 Odo 1262/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3014/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3864/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3090/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3090/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2009, sp. zn. 29 Cdo 2008/2007.

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 10. 2009, sp. zn. 2 Afs 180/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008.

Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 12. 5. 2010, sp. zn. 7 Cmo 369/2009.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 5. 2010, sp. zn. 3 Ads 41/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 6. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2126/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2010, sp. zn. 29 Cdo 3540/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 12. 2010, sp. zn. 7 Afs 130/2009.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 6. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1647/2010.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1872/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1979/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3414/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3104/2010. "

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2012, sp. zn. 29 Cdo 134/2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 9 Afs 33/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1028/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2240/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2802/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 931/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1183/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 29 Cdo 440/2013.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 5. 2015, sp. zn. 6 Ads 136/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4010/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3772/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2831/2015.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3180/2015.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2016, sp. zn. 2 Ads 303/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015.

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 11. 2016, sp. zn. 2 Afs 100/2016.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2016, sp. zn. 29 Cdo 3122/2016.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4393/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1355/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 48/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2018, sp. zn. 27 Cdo 1884/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5715/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2018, sp. zn. 29 Cdo 4082/2016.

Usnesení Vrchního soudu v Olomouci ze dne 24. 4. 2019, sp. zn. 5 Cmo 224/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2019, sp. zn. 21 ICdo 173/2017.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4045/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2124/2018.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4777/2018.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3456/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3667/2018.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 9. 2020, sp. zn. 5 Ads 93/2020

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 11.02.2021 sp. zn. 10 Ads 262/2020

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, čj. 10 Ads 262/2020-98

Zahraniční judikatura:

Judikatura SR:

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 26. 11. 1997, sp. zn. 5 Cdo 92/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 25. 6. 2008, sp. zn. 4 Sžso 29/2007.

Usnesení Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 4 M Cdo 6/2009.

Usnesení Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 13. 6. 2012, sp. zn. 2 Obo 66/2010.

Usnesení Ústavního soudu Slovenské republiky ze dne 7. 11. 2012, sp. zn. IV. ÚS 561/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 1. 12. 2015, sp. zn. 1 Sža 27/2015.

Judikatura SDEU:

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 3. 1982. - D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie. Věc 53/81.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 7. 1986. - Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg. Věc C-66/85.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 6. 1996. - P. H. Asscher proti Staatssecretaris van Financiën. Věc C-107/94.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 5. 1998. - Clean Car Autoservice GesmbH proti Landeshauptmann von Wien. Věc C-350/96.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 2010. - Dita Danosa proti LKB Līzings SIA. Věc C-232/09.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 7. 2015. - Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH. Věc C-229/14.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 9. 2015. - Holterman Ferho Exploitatie BV a další v. F.L.F. Spies von Büllesheim. Věc C-47/14.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 4. 2019. - Peter Bosworth, Colin Hurley v. Arcadia Petroleum Limited a další. Věc C-603/2017.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 5. 2022 C-101/21 HJ v. Ministerstvo práce a sociálních věcí