

VK&t

NEWSLETTER 3/2018

K souběhu funkcí v obchodních korporacích

K SOUBĚHU FUNKCÍ V OBCHODNÍCH KORPORACÍCH

1. Co se rozumí souběhem funkcí

- Vztah mezi členy statutárních orgánů obchodních korporací (kterými jsou členové představenstva akciových společností, jednatele společností s ručením omezeným, společníci veřejné obchodní společnosti a další) a obchodní korporací se v minulosti řídil obchodním zákoníkem (zákonem č. 513/1991 Sb.) a dnes se řídí „novým“ občanským zákoníkem (zákonem č. 89/2012 Sb.) a zákonem o obchodních korporacích (zákonem č. 90/2012 Sb., dále též jen „ZOK“).
- Mezi členy statutárních orgánů a korporací byla a je uzavírána smlouva o výkonu funkce, dle které jsou členové orgánů povinni zejména zajistit obchodní vedení korporace. Vedle toho v praxi byly uzavírány smlouvy dle zákoníku práce nazývané často „manažerské smlouvy“. Pokud členové orgánů měli dle manažerských smluv vykonávat činnosti, které náležely (zcela nebo zčásti) do obchodního vedení korporace, docházelo tak k **tzv. souběhu funkcí**, když činnosti spadající do obchodního vedení měly být vykonávány (a regulovány) dle smlouvy o výkonu funkce i dle manažerské smlouvy. Obchodní vedení je široký pojem a zpravidla zahrnuje organizaci a řízení korporace, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech jako je zásobování, odbyt, reklama, vedení účetnictví a další činnosti. Souběhem jsou tak dotčeny situace, kdy člen statutárních orgánů vykonává zároveň i pozici/funkci generálního ředitele, výkonného ředitele, obchodního ředitele, finančního ředitele atd.

2. Dosavadní výklad a pravidla - doposud judikatura vycházela z toho, že:

- a) výkon funkce člena statutárního orgánu není způsobilým předmětem (závislé) práce, nelze jej sjednat jako druh práce v pracovní smlouvě (dle zákoníku práce). Činnosti/povinnosti, které spadaly do obchodního vedení, nebylo možno vykonávat/plnit v pracovněprávním vztahu. Manažerská/pracovní smlouva uzavřená v souběhu funkcí byla neplatná;
- b) vznik, zánik ani obsah vztahu mezi členem statutárního orgánu a korporací se neřídí zákoníkem práce;
- c) pracovní smlouva může být uzavřena na výkon činností, které nespadají do náplně funkce člena statutárního orgánu (do obchodního vedení), členové statutárního orgánu tak mohli pro korporaci vykonávat v pracovním vztahu například programátorské či jiné specializované činnosti, které nijak nesouvisely s obchodním vedením;
- d) není-li pracovní smlouva uzavřená na výkon funkce člena statutárního orgánu platná, nezakládá nárok na mzdu nebo jiné plnění/nároky pracovněprávní povahy;
- e) nárok dotčeného člena orgánu korporace na odměnu za výkon funkce pro korporaci zůstává zachován, nejde však o nárok pracovněprávní, ale o nárok dle obchodního zákoníku, resp. občanského zákoníku.

3. Pravidla plynoucí z aktuální judikatury

- Dne 11. 4. 2018 vydal **devítičlenný senát Nejvyššího soudu** (tzv. velký senát) **rozhodnutí ve věci sp. zn. 31 Cdo 4831/2017**, kterým dosud v soudní praxi používaná pravidla změnil či upřesnil. Je vhodné říci, že Nejvyšší soud rozhodoval o sporu, který se řídil „starými“, dnes už zrušenými předpisy, tedy obchodním zákoníkem č. 513/1991 Sb. a občanským zákoníkem č. 40/1964 Sb. Tím ovšem není nijak dotčena jeho použitelnost i pro vztahy podléhající novým právním předpisům, tedy novému občanskému zákoníku a zákonu o obchodních korporacích.
- **Pravidla pro souběhy funkcí** shrnul Nejvyšší soud následovně:

„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 (lze předpokládat, že toto pravidlo se uplatní i ve vztahu k dnes platnému zákonu o obchodních korporacích (ZOK) a občanskému zákoníku č. 89/2012 Sb.)

Takové ujednání z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; 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.

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, je sporem mezi obchodní společností a členem jejího statutárního orgánu, týkajícím se výkonu funkce statutárního orgánu, k jehož projednání a rozhodnutí jsou v prvním stupni věcně příslušné krajské soudy“.

- Z uvedeného plyne, že **zákoník práce ani jiný předpis nebrání tomu, aby některé aspekty vztahu mezi korporací a členem jejího statutárního orgánu byly podřízeny zákoníku práce. Takovým ujednáním však nebude založen pracovněprávní vztah**. Výkon funkce totiž nemůže být „závislou prací“, jak předpokládá zákoník práce. Smlouva o výkonu funkce bude smlouvou občansko-právní (nikoliv pracovněprávní), avšak může být sjednáno použití některých ustanovení zákoníku práce, které neodporují ustanovením ZOK.
- Bude-li uzavřena souběžně smlouva o výkonu funkce dle ZOK a „manažerská smlouva“, bude zřejmě **manažerská smlouva** vykládána **jako dodatek** (a tím pádem součástí) **smlouvy o výkonu funkce**. Takový „dodatek“ musí schválit valná hromada včetně pravidel pro odměňování. Uzavřením manažerské smlouvy strany nedosáhnou toho, že by se odchýlily od tzv. kogentních pravidel ZOK a dalších zákonů, a tak lze očekávat následující výklad:
 - a) funkce členovi statutárního orgánu vznikne účinností rozhodnutí valné hromady, kterým bude člen statutárního orgánu zvolen do funkce, a na základě zákonem předvídaných skutečností;

- b) funkce zanikne zejména odvoláním valnou hromadou s tím, že není třeba, aby korporace uváděla či prokazovala důvod odvolání. Člen statutárního orgánu není chráněn výpovědními důvody jako zaměstnanec dle zákoníku práce. Nicméně je možné, že pokud bude sjednán režim zákoníku práce, určitá ochrana poskytovaná zaměstnancům se v souvislosti se zánikem funkce člena statutárního orgánu v soudní praxi prosadí. Může jít například o: (i) použití ust. § 73a) zákoníku práce, dle kterého vedoucímu zaměstnanci je třeba po zániku funkce nabídnout jinou práci vhodnou vzhledem ke zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo (ii) ust. § 53 a § 54 zákoníku práce o zákazu výpovědi např. v době pracovní neschopnosti, těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené.

Funkce dále může zaniknout zejména ztrátou předpokladů pro výkon funkce, uplynutím funkčního období nebo úmrtím.

V judikatuře Nejvyššího soudu (sp. zn. 21 Cdo 2310/2015) se objevuje i názor, že je-li během trvání pracovního poměru, jehož obsahem jsou činnosti spadající do obchodního vedení, zaměstnanec zvolen do funkce člena orgánu korporace, lze mít za to, že strany tímto uzavřely konkludentně dohodu o skončení pracovního poměru. Takový výklad je zřejmě překonán výše zmiňovaným rozhodnutím velkého senátu sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

- c) odměnu za výkon činností pro korporaci musí schválit valná hromada (a to i odměnu dle manažerské smlouvy), nebo odměna musí plynout z vnitřního předpisu schváleného valnou hroma-

dou (příp. dozorčí radou akciové společnosti, pokud dle stanov tato volí dozorčí rada členy představenstva);

- d) smlouva musí být písemná;
- e) funkci je třeba vykonávat s péčí řádného hospodáře;
- f) odpovědnost za škody způsobené členem statutárního orgánu korporaci není omezena 4,5 násobkem odměny, která má být vyplácena dle „manažerské smlouvy“ nebo smlouvy o výkonu funkce a pro výši náhrad není zákonem stanoven limit;
- g) ani pokud strany uzavřou „manažerskou smlouvu“, nebude se na škody vzniklé členu orgánu v souvislosti s plněním jeho povinností vztahovat zákonné pojištění zaměstnavatele na škody. Lze sjednat komerční pojištění odpovědnosti korporace za škodu.

4. Závěr a doporučení

Rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu vydané ve věci sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 je jistě krokem kupředu a přináší řešení/výklad pro řadu otázek, na který praxe čekala. Zodpovězeny a vyřešeny však nejsou zcela všechny otázky. Zejména není jasný rozsah použití ustanovení zákoníku práce, pokud si strany sjednají jeho použití. Proto se při řešení vztahů členů statutárních orgánů a korporací doporučuje opatrnost a případně výslovné sjednání potřebných pravidel ve smlouvě, pokud se pro podřízení zákoníku práce strany rozhodly.

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Autor: JUDr. Pavol Krošlák, advokát, e-mail: kroslak@akvk.cz

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.