

Ústavní soud ve svém aktuálním nálezu zpochybnil dosavadní rozhodovací praxi obecných soudů v otázce (ne)přípustnosti tzv. souběhu funkcí. Tu přitom soudy dovozují již od 90. let. Jak komentují nález oslovení právníci?

Konečně rozumný pohled na souběh funkcí?

Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 vyjádřil nesouhlas s dosavadní pracovněprávní argumentací obecných soudů, dle které statutární orgán nemůže vykonávat svou činnost v pracovněprávním vztahu, protože na výkon této činnosti nedopadá zákoník práce a další pracovněprávní předpisy.

„České zákony nikdy výslovně nestanovily zákaz, aby člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonával činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu (tedy zákaz tzv. souběhu funkcí). Tento zákaz judikaturně dotvořily až obecné soudy. Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc 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 a v roz-

poru s jejich právem na svobodné jednání a zásadou, že smlouvy je třeba dodržovat. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele, ale i princip dělby moci,“ stojí v nálezu Ústavního soudu s tím, že obecné soudy předložily v řešeném případě dva argumenty pro zákaz tzv. souběhu funkcí, z nichž ani jeden neobstál.

„Zprvu obecné soudy uvedly, že na výkon funkce člena statutárního orgánu se nevztahují předpisy pracovního práva. Tento argument ovšem přehlíží účel právní úpravy. Je pravda, že zákoník práce v zájmu zajištění ochrany zaměstnance definuje vztahy, které jsou vždy podřízeny pracovněprávnímu režimu. Na druhou stranu ovšem jeho ustanovení nebrání tomu, aby si v jiných případech strany samy zvolily režim zákoníku práce. Jedině takovýto výklad je v souladu s právem stěžovatele na svobodné jednání, se zásadou, že smlouvy je třeba dodržovat

(pacta sunt servanda), a zásadou přednosti výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy.

Zadruhé obecné soudy odkázaly na povahu obchodních korporací. Takovýto obecný odkaz ovšem nevyhovuje požadavku na řádné odůvodnění soudního rozhodnutí a není z něj vůbec zřejmé, o jaké úvahy soudy své rozhodnutí opírají. Pokud obecné soudy hodlají setrvat na názoru, že tzv. souběh funkcí odporuje povaze obchodních korporací, musí pro to předložit obzvláště přesvědčivé argumenty a vypořádat se s otázkami, které v této souvislosti Ústavní soud vnesl. Nedostatečným odůvodněním svého rozhodnutí však nyní porušily stěžovatelovo právo na spravedlivý proces,“ stojí v nálezu.

Bohumil Havel

Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i., PRK Partners

Asi nikoho nepřekvapí, že závěry Ústavního soudu ve věci „souběhu funkce“ vítám, vždyť konvenují tomu, co od roku 2010 obhajují. V argumentaci soudu ale vidím více

”

Ústavní soud dospěl k závěru, že argumentace obecných soudů není správná, respektive dostatečná pro to, aby odůvodnila nepřípustnost souběhu funkcí vzhledem k absenci výslovného zákonného zákazu.

než jen trivialitu souběhů, které se staly tématem spíše pro absenci skutečného diskurzu než pro jejich skutečnou problematičnost. Ústavní soud se dotýká samotných základů soukromého práva a nutí nás tak mj. přemýšlet nad výkladem kogentnosti a dispositivnosti podle § 1 odst. 2 NOZ.

Pracovní právo je soukromé právo

Ústavní soud uzavřel, že není důvodu si myslet, že pracovní právo není právem, kde by neplatila mj. autonomie vůle. Soud tím odmítá snahu některých soudců Nejvyššího soudu a části pracovníprávní doktríny dovozovat svébytnost pracovního práva a jeho koncepční odlišnost od obecného práva soukromého. Samozřejmě, zaměstnanec je slabší strana, vyžaduje specifické ochrany, o tom jistě nikdo nepochybuje, ale to současně neříká, že neplatí smluvní svoboda. Opustíme-li politickou korektnost vyjádření závěrů soudu, ve skutečnosti tím soud odmítá odpovědnou sovětižaci soukromého práva, bohužel až v roce 2016.

Slova „co není zakázáno, je dovoleno“, často zní jako fráze, mnohdy jsou brána kritiky jen jako „A to je vše? Více už nemáte?“, ale Ústavní soud tím vším znovu filozoficky zopakoval, že to není fráze, ale

princip soukromého a ústavního práva, projev materiálního ohniska ústavy a podstatný znak právního státu (veřejného pořádku ve smyslu § 1 odst. 2 NOZ).

Existuje něco jako „povaha obchodních korporací“?

Považuji za správné, že Ústavní soud svou ostrost ve vyjádření vůči pracovníprávním aspektům souběhů nezopakoval při posuzování argumentů z oblasti korporálního práva, a to proto, že to nepřísluší Ústavnímu soudu posuzovat, nemá to totiž ústavněprávní rovinu. Že Nejvyšší soud tuhle problematiku vždy přecházel, je a bylo zjevné, nikdy nepředložil jasné závěry, proč by souběh měl podstatě obchodní korporace překážet, a myslím, že i proto, že důvody pro takovýto závěr jen stěží obhájíme. „Podstata korporace“ je kaučukový pojem, co je v něm, nevíme, umíme do něj dát cokoli, ale obhájit to můžeme jen tautologií a vírou. Mé čtení závěrů Ústavního soudu jde ale dále, k výkladu slov „práv týkajících se postavení osob“, statusových otázek, jak normuje § 1 odst. 2 NOZ. Ústavní soud podle mého názoru implicitně říká, že chce-li judikatura své závěry opírat o vágní a mnohdy prázdné pojmy, musí předložit verifikovatelné, rozumné a vážné důvody, proč tak činí a proč případně omezuje

lidskou svobodu. Že to souvisí s otázkou kogentnosti a dispositivnosti právních norem, je nabitelné.

Mýtus a slabost ustálené judikatury

Současně, a to již Ústavní soud výslovně nezmiňuje, vidím v jeho tezí další úvahu, totiž apel na dekonstrukci každého ze závěrů judikatury, zejména toho, co se schovává za mnohdy zavádějící slova „ustálená judikatura“. Ve zde řešeném případě soudce Vrchního soudu v Praze kdysi v 90. letech minulého století došel k závěru, že souběhy možné nejsou, posléze si to již v botách soudce Nejvyššího soudu potvrdil, vždy s nepřesvědčivou argumentací, aby to pak další senáty přebíraly jako „ustálenou judikaturu“, aniž by se věnovaly další argumentaci. Legrační, že? Neobhájitelné a škodlivé sociální důsledky však již soudce nezkoumal, a nyní víme, že to může mít i případné ústavněprávní konotace. Ústavní soud tak doufám zdvihá varovný prst a opakovaně říká pozor, korektně argumentujte, máte-li tendenci omezovat lidskou svobodu. A díky mu za to.

Petra Schneiderová Ambruz & Dark Deloitte Legal

Ústavní soud ve svém nálezu v zásadě připouští možnost podřízení ▶

Komentáře Wolters Kluwer

Nejrozsáhlejší komentářová řada

K dispozici také jako knihovna v systému ASPI

DOPORUČUJEME

Občanské soudní řízení | Soudcovský komentář | Komplet I.-V. díl

Jaromír Jirsa a kolektiv

Komentář zpracovaný širokým autorským kolektivem představuje nové pohledy na české civilní procesní právo, v jehož středu stojí občanský soudní řád.

Běžná cena kompletu 4 800 Kč

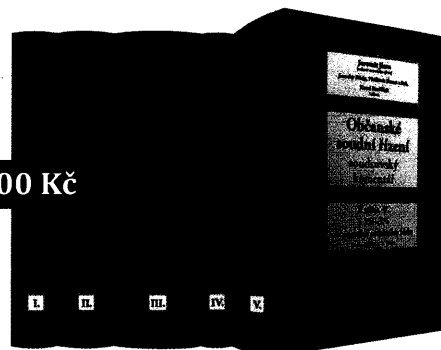


Celý komentář
k dispozici také v ASPI

Získejte výhodně se slevou 600 Kč

Objednávejte na www.wolterskluwer.cz/obchod

 Wolters Kluwer



Ústavní stížnost: Souběh funkce předsedy představenstva a generálního ředitele

Stěžovatel působil ve společnosti OLMA, a. s., jako předseda představenstva (statutárního orgánu) a současně i jako generální ředitel. Do funkce generálního ředitele byl stěžovatel jmenován a výkon této funkce upravovala manažerská smlouva. V prosinci 2008 byl stěžovatel z obou funkcí odvolán. V lednu 2009 mu společnost OLMA dala výpověď z pracovního poměru. Stěžovatel se žalobou domáhal náhrady mzdy za výpovědní dobu,

tedy za únor a březen 2009. Podle Nejvyššího soudu ovšem nesmí člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu. Stěžovatel měl přitom podle Nejvyššího soudu v pracovním poměru (jako generální ředitel) vykonávat stejnou činnost, kterou měl vykonávat i jako člen statutárního orgánu (předseda představenstva). Jelikož to podle judikatury není přípustné, bylo

podle Nejvyššího soudu jmenování stěžovatele do funkce generálního ředitele neplatné, neplatná je i manažerská smlouva, a mezi stěžovatelem a společností OLMA tedy vůbec nevznikl pracovní poměr. Podle okresního i krajského soudu, které byly vázány tímto právním názorem Nejvyššího soudu, tak stěžovatel nemůže mít nárok ani na náhradu mzdy. Jeho žaloba byla proto zamítnuta.

Zdroj: Ústavní soud ČR

► smlouvy mezi společností a statutárním orgánem zákoníku práce. Již se však nezaobírá právními a praktickými dopady takového podřízení, které by musela řešit praxe (např. co vše je ze zákoníku práce možné aplikovat a jaký to má dopad na ustanovení zákona o obchodních korporacích, zejména ohledně odpovědnosti a ručení, zda vzniká v důsledku podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce vedle obchodněprávního vztahu ke společnosti pracovní poměr a jaké to má důsledky atd.). Na druhé straně z nálezu Ústavního soudu v žádném případě nevyplývá, že by byl souběh funkcí bez dalšího povolen a byl legální.

Vzhledem k výše uvedenému nadále nepovažujeme za vhodné zavedení či ponechání souběhu funkcí statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance (např. generálního ředitele) ani podřízení smlouvy zákoníku práce, a to především s ohledem na přetrvávající právní nejistotu a velké množství právních i praktických otázek, které takovéto nastavení vyvolává.

Iva Bilinská, Prokop Verner
Allen & Overy

Rozhodnutí Ústavního soudu považujeme rozhodně za rozumné. Tento náleze je významný zvláště z obecného pohledu, jelikož zdůrazňuje limity pro soudcovské dotváření práva v českém právním systému. Ústavní

soud jasně stanoví, že při dotváření práva, které jde proti zájmům soukromých osob, musí mít soudy obzvláště přesvědčivé argumenty ohledně souladu svého výkladu s právem na svobodné jednání v zákonných mezích, zásadou, že smlouvy se mají dodržovat, a zvláště pak s principem dělby moci, kdy obecné soudy nemají nahrazovat roli normotvůrce. Budeme se zájmem sledovat, jak se k těmto závěrům postaví Nejvyšší soud a jeho rozhodovací praxe i v jiných případech dotváření práva tímto soudem.

Co se týká rozhodnutí ve věci souběhu funkcí jako takového, bude zajímavé zejména sledovat, jakým způsobem se soudy vypořádají s otázkou odpovědnosti manažerů, u kterých souběh funkce existuje. Považovali bychom za logické, kdyby se v takovém případě rozhodovací praxe přiklonila k výkladu, který bude kopírovat úpravu obsaženou poměrně krátkou dobu v minulosti v obchodním zákoníku, tedy že odpovědnost členů statutárního orgánu, kteří část svých úkolů vykonávají v pracovněprávním poměru, zůstává nedotčena a neuplatní se na ni omezení odpovědnosti zaměstnanců zakotvené v zákoníku práce. Z praktického pohledu, než se tato otázka odpovědnosti vyjasní, našim klientům doporučujeme jasně stanovit rozdělení rolí manažera a člena statutárního orgánu v interních předpisech nebo

v pracovních smlouvách a smlouvách o výkonu funkce tak, aby nebylo pochyb, kdy manažer plní úkoly jako zaměstnanec a kdy jako člen orgánu společnosti vykonává obchodní vedení společnosti.

Přínos tohoto nálezu dále vidíme i v ochraně zaměstnanců. Mnoho manažerů, především menších společností, často přijalo funkci ve statutárním orgánu, aniž by si uvědomili, že tímto krokem riskují „automatické zneplatnění“ své pracovní smlouvy, a tedy že přijdou o své zaměstnanecké jistoty, jako je například výpovědní doba či odstupné.

Jindřich Král
Glatzová & Co.

Z praktického pohledu se nic zásadního nezmění. Dosavadní nejistota odborné i méně odborné veřejnosti o dovolenosti a důsledcích souběhu přetrvává. Bezpečným a přijatelným řešením i nadále zůstane sjednání smlouvy o výkonu funkce mimo režim zákoníku práce, když vedlejší ujednání této smlouvy dodají členu orgánu jistoty, které zmiňuje i Ústavní soud (dovolená, náhrada odměny při odvolání z funkce bez řádných důvodů, rodičovská dovolená, atd.). Předvídat další vývoj náhledu na souběhy (natož čekat na výsledek odborného diskurzu) není v reálném světě účelné. Členové orgánů obchodních korporací nemohou čekat, zda Nejvyšší soud

“

Dochází k „revolučním“ posunům v judikatuře soudů týkající se souběhu funkcí v obchodních korporacích, jež mohou vyvrátit dogma nepřipustnosti souběhu, které bylo do nedávné doby jednou z mála „jistot“ českého právního prostředí.

zdůvodní nepřijatelnost použití pracovní smlouvy pro výkon funkce, zda toto zdůvodnění bude pro Ústavní soud dostatečné, anebo zda (znovu) do režimu souběhů zasáhne zákonodárce. Paradoxem je, že vítězí v této bitvě soudů jsou ti mnozí neteční členové orgánů, kteří souběh vždy měli a mají bez ohledu na dobré rady odborníků.

Martin Hrdlík a Iva Špačková KPMG Legal

Podíváme-li se na racionální důvody vedoucí k zaměstnaneckým poměrům statutárů, zjistíme, že jsou převážně již dávno obsoletní a souběh lze nahradit dobře sepsanou smlouvou o výkonu funkce. Taková smlouva nevystavuje společnost ani její statutáry riziku kotrmelců v judikturních výkladech, a proto drtivá většina společností od konstrukce vedlejších zaměstnaneckých poměrů upustila.

Důvodů vytvářet souběh bylo několik. V první řadě šlo o ekonomický aspekt. Mzdové náklady zaměstnanců jsou daňově uznatelné, to však neplatilo vždy pro odměny statutárů. Rozdílné byly i odvody a možnost účasti na nemoenském a důchodovém pojištění. Dnes lze dosáhnout režimu shodného. Zvláštní přístup se uplatní u nerezidenta ČR. Jemu může být uzavření pracovní smlouvy dokonce i na škodu, protože jeho mzda bude na rozdíl od odměny statutára podléhat tzv. solidární dani.

Významným impulzem byla též ochrana poskytovaná zaměstnancům zákoníkem práce. Odpovědnost statutára za řádný výkon funkce nelze omezit uzavřením pracovní smlouvy na úroveň odpovědnosti zaměstnanců, byť se tak někteří domnívali. Ve smlouvě o výkonu funkce však lze převážnou většinu požadovaných „zaměstnaneckých benefitů“ (dovolenou, odstupné...) dohodnout. Ostatně, i to nám náleží Ústavního soudu potvrzuje, když jde ve svém výkladu ještě dále a umožňuje činnost statutára podřídit režimu zákoníku práce. Při úplném podřízení je ale opatrnost na místě, protože zůstává otázkou, jaká bude interpretace v případě kolize úpravy zákoníku práce a zákona o obchodních korporacích.

Posledním důvodem, který byl praxí hojně vyhledáván, je možnost do značné míry skrýt výši

odměny členů statutárních orgánů, pokud si odměnu vyplácejí v rámci zaměstnaneckého vztahu, v účetní závěrce. Jejich mzda totiž v takovém případě není uváděna na samostatném řádku, ale mezi náklady na mzdy běžných zaměstnanců.

Otázkou zůstává, jestli tento důvod převáží nad riziky plynoucími z nejistoty ohledně platnosti pracovní smlouvy.

Hans-Ulrich Theobald Rödl & Partner

V současné době dochází k „revolučním“ posunům v judikatuře soudů týkající se souběhu funkcí v obchodních korporacích, které mohou vyvrátit dogma nepřípustnosti souběhu, jež bylo do nedávné doby jednou z mála „jistot“ českého právního prostředí.

Jak na základě judikátu Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 02. 2015, tak zejména na základě aktuálního rozhodnutí Ústavního soudu, by se mohlo zdát, že souběh funkcí

v případě, kdy obsahem pracovního poměru souběžného k výkonu funkce statutárního orgánu nebudou činnosti spadající jednoznačně do obchodního vedení společnosti, bude nyní vlastně umožněn. Opravdu bude?

I vzhledem k tomu, že Ústavní soud ve výše uvedeném rozhodnutí neurčil přípustnost souběhu, ale pouze označil argumentaci obecných soudů při stanovení nepřípustnosti souběhu za nedostatečnou a rozpornou a zadal úpravu a doplnění této argumentace, se lze domnívat, že tento závěr nebude opuštěn a rozhodně nelze vyloučit, že Nejvyšší soud ČR ve své rozhodovací praxi, která souběh funkcí zapovídala, setrvá. Anebo bude svůj striktní názor sice moderovat směrem k připuštění souběhu funkcí, ale pouze za určitých okolností, vzhledem k odlišným režimům výkonu funkce a pracovního poměru, tedy, že opět nepřipustí souběh funkcí bez dalšího. ♦

Vymůžeme vaše nároky z přepravy ve Španělsku a Portugalsku.

Pro území Španělska a Portugalska jsme na seznamu doporučených právních firem vydaného Sdružením automobilových dopravců.

ČESMAD BOHEMIA



Moreno Vlk & Asociados

Advokátní kanceláře / Abogados / Attorneys at Law
Praha | Madrid | Bratislava

Sokolovská 22, Praha 8
tel.: 224 818 736-7
praha@moreno-vlk.eu