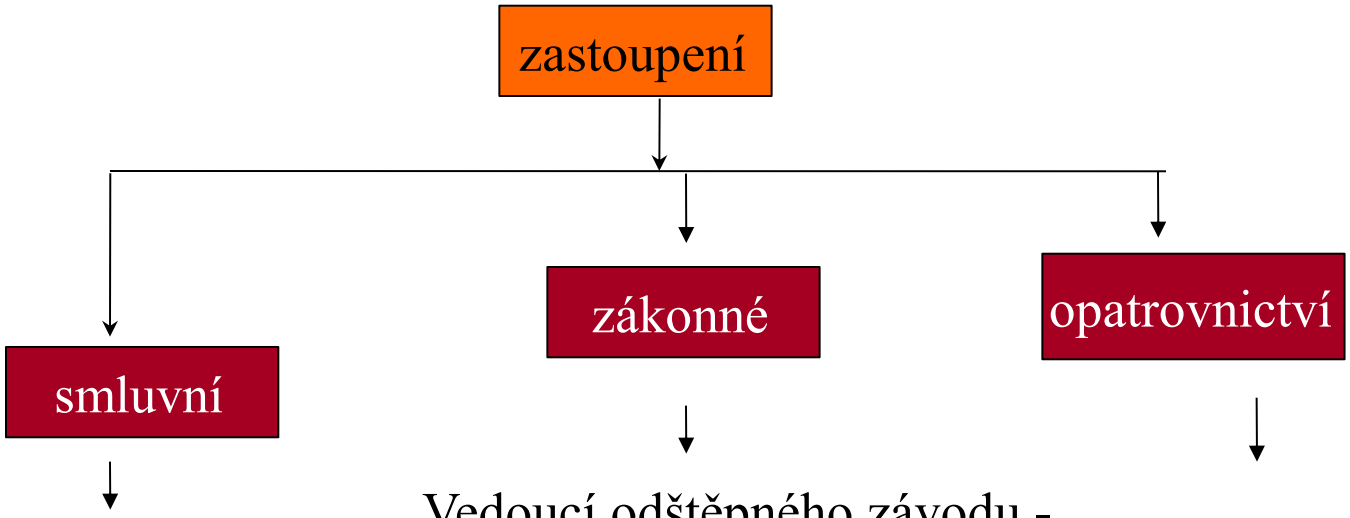
Souběhy

Jednání podnikatele – právnické osoby



Zmocněnec na základě plné moci - § 441
Prokurista - § 450

Vedoucí odštěpného závodu - § 503
Pověřená osoba - činnost při provozu obchodního závodu, všechna jednání, k nimž obvykle při této činnosti dochází - § 430

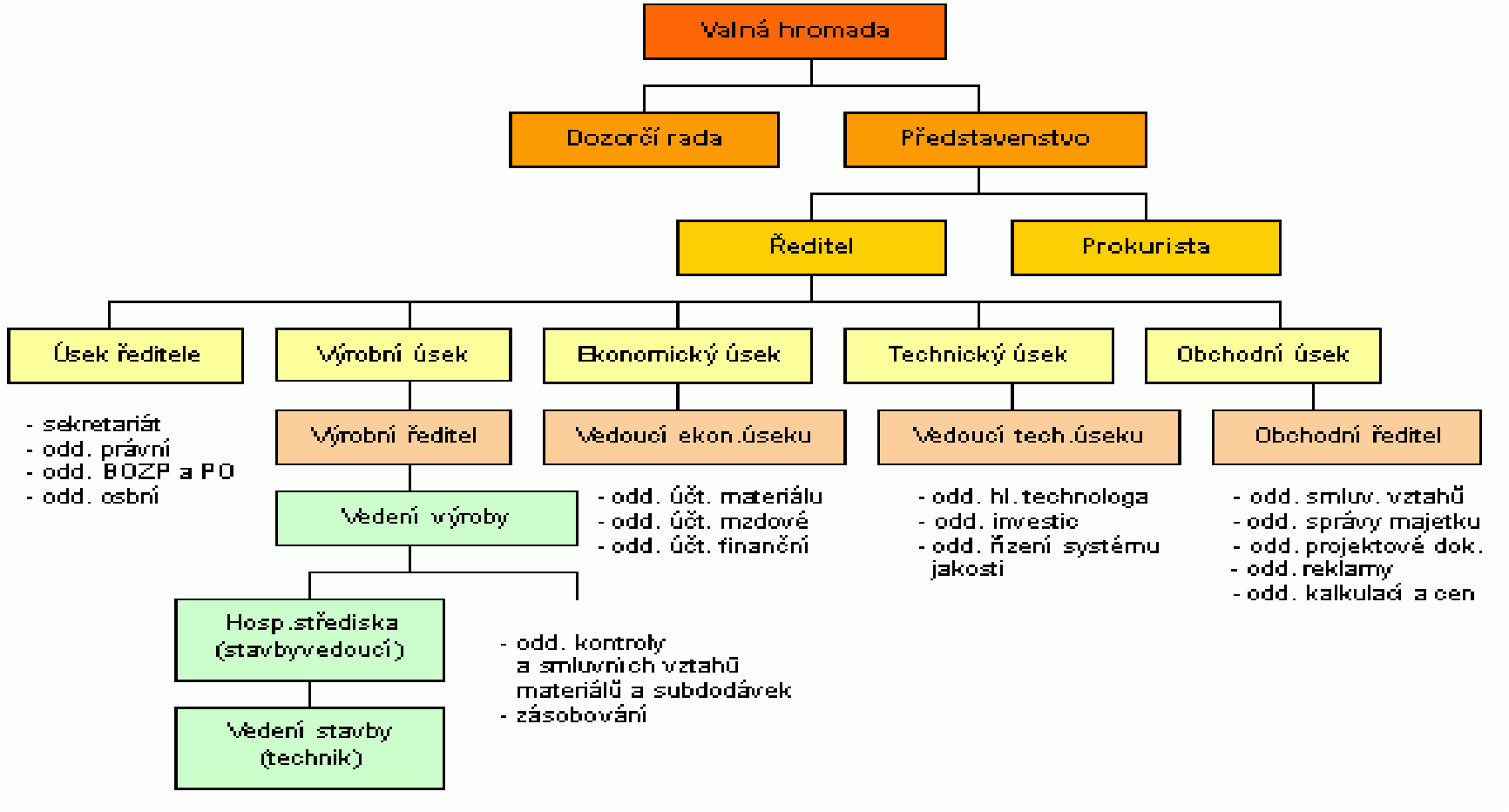
Opatrovník - § 486, § 165

Statutární orgán

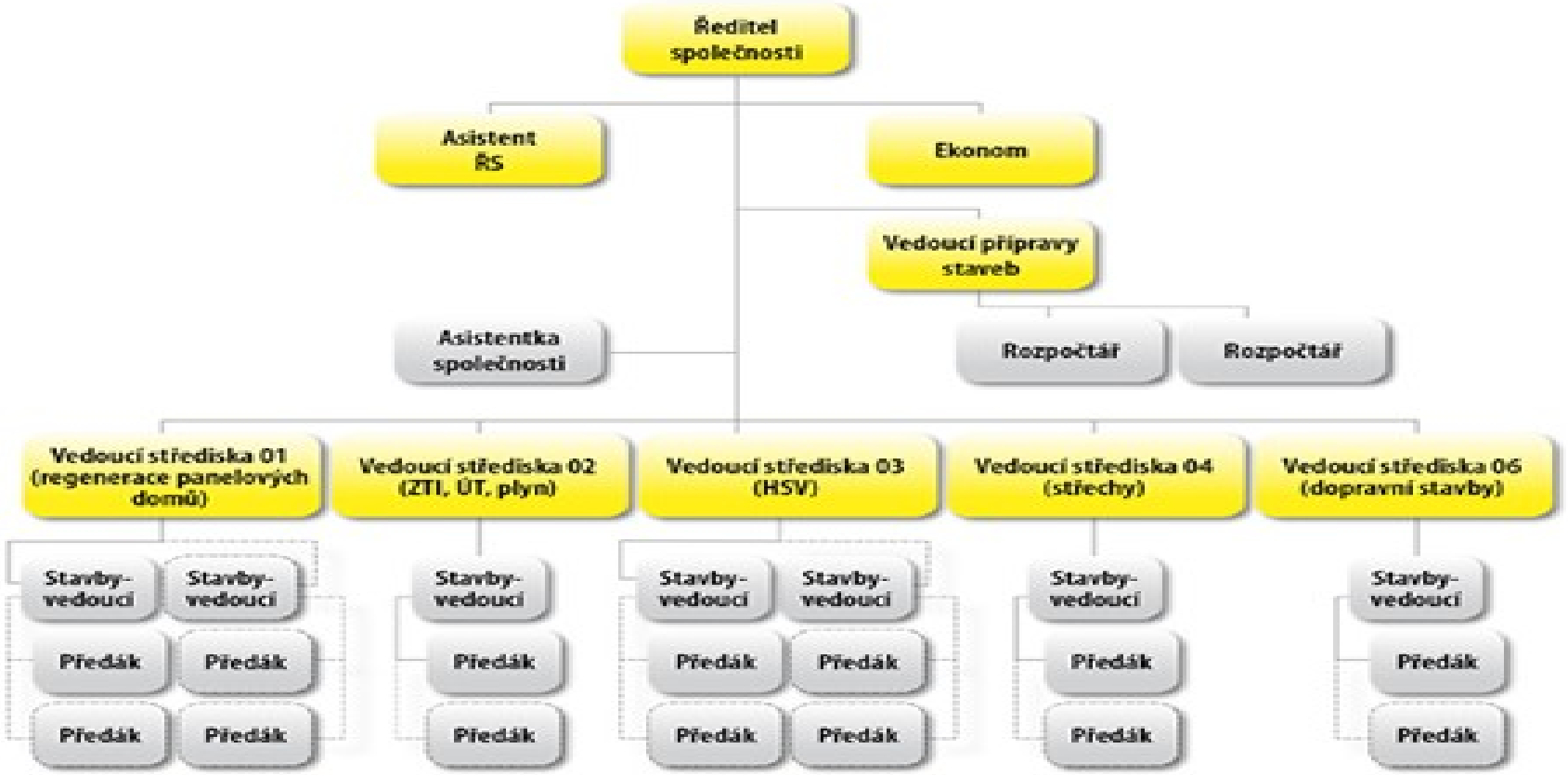
Likvidátor - § 193

Nezmocněné jednatelství → Jiná osoba v provozovně podnikatele, ochrana dobré víry třetích osob - § 430 odst. 2

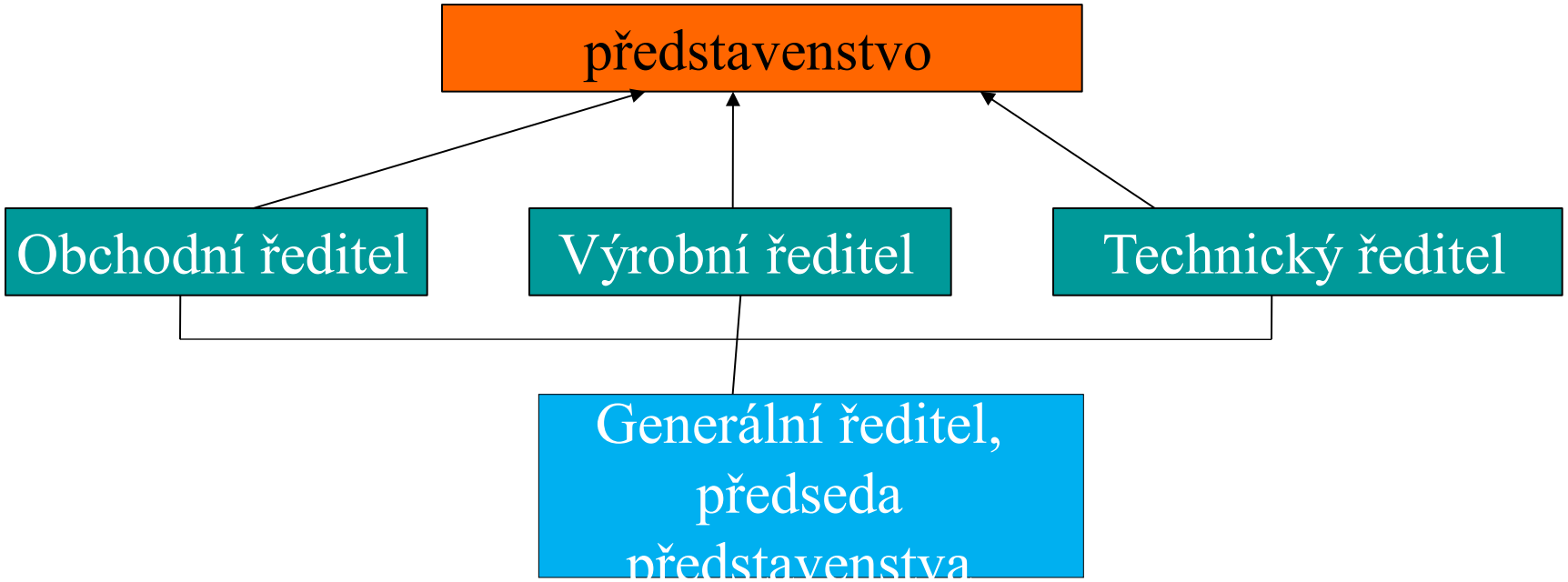
KOMFORT (realizace veškeré výstavby)



INTER-STAV (stavební společnost)



Problémy překrývání činností



působnost

Představenstvo: § 435: je statutárním orgánem, přísluší mu obchodní vedení, zajišťuje vedení účetnictví

Vymezení pojmu

Prvky skládající se v souběh

1) jediná osoba vykonává funkci člena statutárního orgánu společnosti na základě ustanovení do funkce a podle smlouvy o výkonu funkce a zároveň vykonává práci v pracovněprávním vztahu na základě pracovní smlouvy

2) druh vykonávané práce se v obou vztazích překrývá, resp. nejsme schopni vést přesné hranice určující, kde končí práce v pracovním poměru a začíná výkon funkce člena statutárního orgánu

Prolínání ve vnějších vztazích

Zastupování korporace při jednání navenek

NS 32 Odo 1455/2005
NS 33 Cdo 1732/98
V těchto rozhodnutích NS konstatuje, že obchodní společnost nebo družstvo zavazuje jednání člena statutárního orgánu, který sice nejednal způsobem zapsaným v rejstříku, ale protože byl současně osobou pověřenou výkonem určité činnosti podle § 15 obch. zák., mohl zavázat společnost nebo družstvo jako zákonný zástupce podle § 15 obch. zák.

ALE: 31 Odo 11/2006
Při uznání závazku družstva nemůže předseda družstva jednat jako zákonný zástupce družstva podle § 15 obch. zák.

Prolínání ve vnitřních vztazích
Obchodní vedení

Obchodním vedením společnosti ve smyslu ustanovení § 134 obch. zák. je řízení společnosti, tj. zejména organizování a řízení její podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech.

Právní jednání, kterým se realizuje rozhodnutí o obchodním vedení společnosti, jež má více jednatelů, je jednáním jménem společnosti, k němuž je oprávněn každý z jednatelů samostatně, nestanoví-li společenská smlouva nebo stanovy jinak (§ 133 odst. 1 obch. zák.).

(29 Odo 479/2003)

Přehled úpravy před 1. lednem 2012

Obchodní zákoník nestanovil žádná výslovná pravidla.

NS 21 Cdo 11/98

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.

Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezením nebo že byla ustanovena 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.

Závěr plynoucí z judikatury:

pracovní smlouva, jejíž obsah se překrývá s výkonem funkce statutárního orgánu, je neplatná pro rozpor se zákonem.

Argumenty pro judikaturní závěr

V případě činnosti členů statutárních orgánů nejde o výkon závislé práce:

- není dán znak nadřízenosti a podřízenosti,
- speciální úprava odpovědnosti za činnost statutárního orgánu
- charakteristika obou vztahů: **závislá práce:** nerovný vztah zaměstnavatele a zaměstnance, omezení smluvní svobody zaměstnavatele - vyrovnává potenciálně slabší vyjednávající pozici zaměstnance, pro něhož výkon závislé práce zpravidla znamená jediný zdroj obživy, jehož ztráta může mít pro život zaměstnance fatální následky, podřízení zaměstnance vedení zaměstnavatele, který nese náklady svého podnikatelského záměru i odpovědnost za jeho zdar, a má tedy široké pravomoci při organizaci, řízení a kontrole zaměstnancovy práce.

statutární orgán: řízení společnosti, relativní autonomie a svoboda při rozhodování, péče řádného hospodáře, zvláštní postupy ustanovení do funkce a odvolání z funkce

Další závěry judikatury

NS 21 Cdo 3250/2012:
V kontextu právní úpravy platné do 31. 12. 2011 - situace, kdy se zaměstnavatel a vedoucí zaměstnanec dohodnou na uzavření smlouvy o výkonu funkce v souvislosti s jmenováním zaměstnance do funkce statutárního orgánu, v sobě implicitně obsahuje uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Tato dohoda o rozvázání pracovního poměru sice nesplňuje zákonný požadavek písemné formy, není-li však stranami včas zpochybněna, dochází k platnému skončení pracovního poměru dle § 69 a 71 zák. práce.

Praxe

Nelze vést mechanicky hranici oddělující činnost zaměstnanců a členů statutárních orgánů:

- složitější organizační struktury, kde je obchodní vedení delegováno na vedoucí zaměstnance a řízení společnosti (včetně obchodního vedení) je rozděleno mezi organizační útvary na více úrovních
- statutární orgány jsou složeny z vedoucích zaměstnanců, statutární orgán se schází jen několikrát do roka a společnost je řízena vedoucími zaměstnanci, aniž by bylo důležité, že jsou současně členy statutárního orgánu
- je v zájmu společnosti, aby vedoucí zaměstnanci vykonávali činnost na své pozici podle pracovní smlouvy a současně působili i jako členové statutárního orgánu

V situaci, kdy podstatná část aplikační praxe závěry právní teorie o nepřípustnosti souběhu funkcí ignoruje a kdy řada adresátů práva jedná na základě uzavřených pracovních smluv se statutárními orgány tak, jako kdyby tyto smlouvy byly platné, lze jen těžko presumovat, že se v uzavření smlouvy o výkonu funkce skrývá i vůle stran skončit trvající pracovní poměr.

Nejvyšší správní soud zasahuje

3 Ads 119/2010

Osoba, u níž dojde k souběhu, není z titulu své (neplatné) pracovní smlouvy účastna na systému nemocenského pojištění.

Důsledky:

- obecná vlna nesouhlasu a kritiky
- postavení statutárních orgánů bylo z hlediska sociálního zabezpečení postaveno na tutéž úroveň jako postavení zaměstnanců - novelizace příslušných zákonů
- novelizace obchodního zákoníku - § 66d souběhy výslovně připouštěl

Úprava v obchodním zákoníku - § 66d

- statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením zcela nebo zčásti jinou osobu
- tato činnost může být vykonávána i zaměstnancem v pracovněprávním vztahu
- zaměstnanec může být současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu
- odpovědnost za škodu se řídí pouze obchodním zákoníkem
- odměnu zaměstnance v souběhu stanoví valná hromada (dozorčí rada)

Úprava v zákoně o obchodních korporacích

není výslovná - problém výkladu § 61 odst. 3

ALE: ustanovení předpisu, který byl přijat, aby stanovil podmínky výkonu závislé práce, nelze bez dalšího aplikovat na činnost, která je v řadě aspektů jejím protipólem.

Zejména: odpovědnost zaměstnance za způsobenou škodu, vznik a zánik pracovního poměru, pracovní doba, zásady pro odměňování..... - nepokryté oblasti by měla upravovat smlouva o výkonu funkce

VÝSLEDEK:

zvýšená právní nejistota, která vyústila do odmítání souběhů s argumentem § 195/2 a § 435/3 ZOK

Argumenty podporující souběhy

Havel

1) Co není zakázáno, je dovoleno.
2) ZOK souběhy neřeší - smlouva o výkonu funkce nesmí omezit odpovědnost člena orgánu, ani nesmí jinak narušit základ fiduciární obligace (péče řádného hospodáře, pravidla o střetu zájmů, zákaz zásahů do obchodního vedení u kapitálových společností atd.). Vyplývá z toho, že podpůrná aplikace příkazní smlouvy platí jen tehdy, není-li dohodnuto něco jiného. Zákon tak nezakazuje ani to, aby smlouva o výkonu funkce byla sjednána v režimu smlouvy pracovní s tím, že se výsledná obligace modifikuje obsahem kogentních pravidel ZOK a NOZ váznoucích na výkon funkce.
3) Regulace odměn, odpovědnosti, kvality péče atd. je zřetelná, co tedy dává zájem na výkladu, že nelze zbytek řešit v rámci pracovního vztahu, navíc s možnými delegacemi?
4) Systém řízení společnosti lze pak rovněž dělit, a to jak uvnitř kolektivního orgánu, tak pod ním, lze využívat označení CEO (chief executive officer) či generální ředitel apod. Takováto struktura je běžná již dnes, třetí osoby, ani společnosti samotné tím nejsou poškozeny. Možnosti dalších vnitřních kombinací jsou velmi široké.

Delegace

Horizontální: § 156 odst. 2 OZ: rozdělení působnosti podle jednotlivých oborů mezi členy kolektivního orgánu

důsledek: každý z členů rozhoduje o záležitosti spadající do jeho delegované působnosti samostatně, na jednání kolektivního orgánu se o této záležitosti nerozhoduje

členové orgánu se tím nezbavují povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře

Kdo o ní rozhoduje

Horizontální delegace - může být upravena zakladatelským právním jednáním

- může o ní rozhodovat příslušný kolektivní orgán sám (zápis z jednání):

Rozhodnutí o horizontální delegaci je rovněž podřízeno požadavku péče řádného hospodáře: výběr osob, na něž bude činnost delegována (culpa in eligendo)

náležité poučení rozhodujících osob (culpa in instruendo)

povinnost náležitého dohledu (culpa in inspiciendo)

I když bylo delegováno, může orgán rozhodnout v delegované příslušnosti a delegaci pro tento případ prolomit

Výhoda

Touto delegací by mohly být řešeny požadavky praxe, aby příslušný manažer - člen statutárního orgánu řídil dál určitou oblast činnosti korporace. Současně by se vyjasnil jeho vztah ke korporaci - sjednotil by se režim řízení dílčí oblasti (dosud manažeři - zaměstnanci) s režimem výkonu funkce statutárního orgánu a oboje by bylo předmětem obchodněprávního vztahu a podřízeno smlouvě o výkonu funkce.

Svítání nad obzorem ?

NS 21 Cdo 496/2014

Protože náplní práce žalovaného podle manažerské smlouvy uzavřené mezi ním a žalobcem dne 23. 1. 2007 nebyla (neměla být) stejná činnost, kterou žalovaný vykonával (měl vykonávat) u žalobce jako místopředseda jeho představenstva, není správný závěr odvolacího soudu, že mezi účastníky nebyl (nemohl být) pracovní poměr, a že je proto manažerská smlouva ze dne 23. 1. 2007 neplatná. Veden tímto nesprávným právním názorem se odvolací soud nezabýval tím, zda žalovanému vznikl nárok na pohyblivou část mzdy, která mu byla na základě této manažerské smlouvy vyplacena v roce 2008 a jejíhož vrácení se žalobce po žalovaném v tomto řízení domáhá.

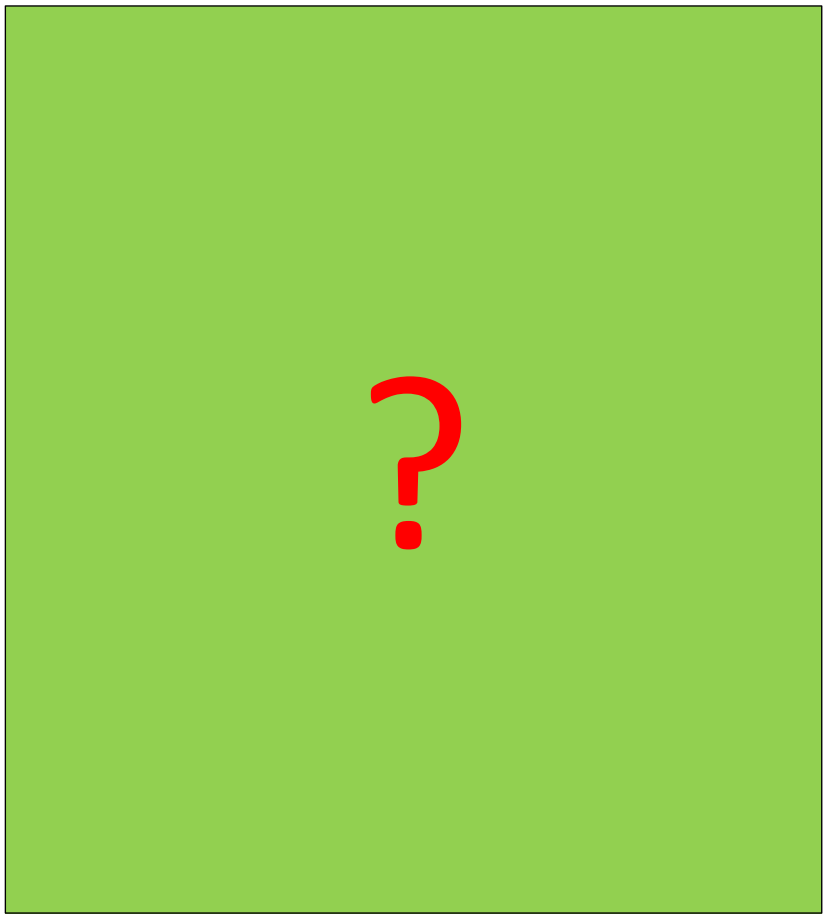
Další dějství dramatu

Nález Ústavního soudu ČR I.ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016

Shrnutí

Pracovněprávní argumentace obecných soudů v napadených rozhodnutích (srov. body 42-48 tohoto nálezu) je v rozporu se subjektivním právem stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích zakotvená v čl. 2 odst. 3 Listiny a zásadou pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy.

V této souvislosti Ústavní soud konstatuje, že obecné soudy svým výkladem zasáhly rovněž do vymahatelnosti potenciálních nároků statutárních orgánů plynoucích z čl. 28 Listiny, který garantuje "[z]aměstnanc[ům] … právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky".

Na základě těchto skutečnosti Ústavní soud dospěl k závěru, že napadenými rozhodnutími okresního a krajského soudu bylo porušeno stěžovatelovo právo na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny ve spojení s čl. 2 odst. 3 a s čl. 28 Listiny. Proto Ústavní soud podle ustanovení § 82 odst. 2 písm. a) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů ústavní stížnosti v této části vyhověl a podle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu tato dvě napadená rozhodnutí zrušil.

Výhled do budoucna