

Nález Ústavního soudu ze dne 22. 9. 2016 sp. zn. I ÚS 190/15 zahýbal, zdálo se, již stojatými vodami výkladu, co je a co není možné v souběhu funkce statutárního orgánu obchodní společnosti a paralelní pracovní smlouvy uzavřené se stejnou společností. Nález otevírá dveře, které se již zdály zcela zavřené.

# Boj o souběh funkcí: zvítězí praxe, nebo soudy?

Již mnoho let proti sobě stojí dva nesmiřitelné tábory. Na jedné straně najdeme obchodní společnosti a jejich statutární orgány a na straně druhé soudy. Prou se, zda je či není možné, aby (člen) statutárního orgánu obchodní korporace mohl mít se stejnou společností zároveň uzavřenou pracovní smlouvu na vedoucí manažerskou funkci, tj. pro druh práce, který v sobě již pojmově obsahuje obchodní vedení (např. generální ředitel). Zákony České republiky samy o sobě tuto otázku výslovně neřeší. Rozumějte, naše zákony neobsahují ani v minulosti neobsahovaly výslovný zákaz takového souběhu. Zákaz (v poslední době trochu zmírněný) dovodily již před mnoha lety pouze české soudy ve své judikatuře. Pouze v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 bylo dodnes již zrušeného obchodního zákoníku vloženo zvláštní ustanovení, které souběh s obchod-

ním vedením výslovně umožňovalo, a tudíž pro toto období i narušilo jinak trvajícím soudním zákazem.

## OCHRANA ZÁKONÍKU PRÁCE LÁKÁ

Přestože negativní judikatura soudů, která takové souběhy zakazuje, je již mnoho let známá, podnikatelská praxe si jde stále svou cestou. Znovu a znovu se při své činnosti advokátky setkávám se souběhy funkcí a to jak letitými, tak i nově uzavíranými. Jak je vlastně možné, že praxe vyžaduje něco, co soudy považují za nemyslitelné? Zčásti může hrát roli neznalost zákona a související judikatury ze strany statutárních orgánů, zčásti touha manažerů po ochraně ze strany zákoníku práce. Platí totiž, že vztah mezi společností a (jejím) členem statutárního orgánu není ze zákona základním pracovněprávním vzta-

hem tak, jak jej definuje zákoník práce. Jednatel nebo člen představenstva tak není chráněn výpovědními důvody zákoníku práce jako kterýkoliv jiný zaměstnanec.

Může být kdykoliv odvolán s uvedením jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to ze dne na den, a dokonce i během své nemoci. Pro statutára neplatí ani limit čtyřpůlnásobku jeho průměrného výdělků v případě, že svou činností neúmyslně způsobí společnosti škodu. Jednatel nemá ze zákona nárok ani na dovolenou nebo jiné placené volno, jako jsou třeba překážky na straně zaměstnance (např. návštěva lékaře). Je tedy více než jasné, že jednatelé a členové představenstva všechny tyto výhody, které poskytuje výhradně zákoník práce, chtějí, a snaží se tedy prostřednictvím paralelní pracovní smlouvy pod jeho ochranu dostat.