

Specifika pracovní neschopnosti a práva na dovolenou člena statutárního orgánu obchodní korporace

Statutární orgán (jeho jednotliví členové) je často hnací silou a nejdůležitějším článkem mnoha obchodních korporací. Je to právě statutární orgán, který mj. přijímá obchodní rozhodnutí, zastupuje společnost navenek a náleží mu obchodní vedení dané korporace v souladu se zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).¹ Byli jste zvoleni, jmenováni či jinak povoláni jako člen statutárního orgánu a zajímají Vás pravidla, jaká se na postavení statutárního orgánu uplatní?

Následující odstavce se zaměří především na specifika pracovní neschopnosti a práva na dovolenou statutárního orgánu obchodní korporace, jelikož určitá práva zaměstnanců obchodní korporace bývá často mylně přisuzována i statutárnímu orgánu obchodní korporace. Jak již název článku napovídá, rozebrána bude situace, kdy statutárním orgánem obchodní korporace, resp. jeho členem je fyzická osoba.

Základní právní rámec nastavuje zákon o obchodních korporacích, konkrétně § 59 odst. 1: „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.“

V kontrastu se zákoníkem práce² zákon o obchodních korporacích statutárnímu orgánu žádnou zvláštní ochranu neposkytuje, tj. základní předpis pro korporátní vztahy nezná pojmy jako „dovolená“ či „dočasná pracovní neschopnost“.

Porovnáme-li blíže obě zákonné úpravy, nalezneme další zásadní odlišnosti v postavení zaměstnance a člena statutárního orgánu.

Zaměstnanec zpravidla vykonává práci pro svého zaměstnavatele jen v předem určené pracovní době a po svém odchodu z pracoviště jeho povinnosti v zásadě končí. Oproti tomu člen statutárního orgánu vykonává svojí funkci a plní povinnosti z ní plynoucí (až na výjimky) nepřetržitě od jejího vzniku až do jejího zániku.

Dočasně práce neschopný zaměstnanec není povinen hledat za sebe náhradu a je starostí zaměstnavatele, aby si s jeho absencí poradil. U člena statutárního orgánu je situace odlišná; nemoc či úraz obecně nezbavují člena statutárního orgánu jeho povinností a nelimitují jeho odpovědnost.

Další významnou odlišností člena statutárního orgánu a zaměstnance je povinnost k náhradě případné škody (újm). Povinnost k náhradě škody zaměstnancem je zákoníkem práce výrazně kognentně limitována, kdy naopak zákon o obchodních korporacích tuto limitaci neupravuje.

Příkladem jedné ze základních povinností člena statutárního orgánu je jednat s péčí řádného hospodáře zahrnující povinnost jednat s loajalitou, potřebnými znalostmi a nezbytnou pečlivostí. V této části zákon o obchodních korporacích³ odkazuje na § 159 odst. 1 občanského zákoníku,⁴ který ohledně péče řádného hospodáře stanovuje vyvratitelnou právní domněnku: „Kdo přijme funkci člena voleného orgánu, zavazuje se, že ji bude vykonávat s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Má se za to, že jedná nedbale, kdo není této péči řádného hospodáře schopen, ač to musel zjistit při přijetí funkce nebo při jejím výkonu, a nevyvodí z toho pro sebe důsledky.“

Jak by se tedy měl zachovat člen statutárního orgánu, když onemocní nebo utrpí úraz? Postup se bude samozřejmě lišit v závislosti na závažnosti onemocnění nebo úrazu. Dočasnou indispozici bude zpravidla možné vyřešit výkonem funkce tzv. na dálku (např. z domova prostředky elektronické komunikace) či delegováním určitých povinností na třetí osoby (zástupce, podřízené zaměstnance korporace). V opačném

případě, pokud nebude objektivně možné funkci vykonávat, nezbyde členu statutárního orgánu v souladu s péčí řádného hospodáře a principem osobního výkonu funkce,⁵ než o skutečnostech obchodní korporaci řádně informovat a z funkce odstoupit.

Ohledně tradičního práva zaměstnanců na dovolenou je nutné zdůraznit, že člen statutárního orgánu takové právo nemá. Smlouva o výkonu funkce (smlouva manažerská) může nastavit určitá specifická pravidla člena statutárního orgánu pro čerpání dovolené, zákonná úprava ale po dobu takové „dovolené“ nelimituje odpovědnost člena statutárního orgánu z výkonu funkce a jeho nepřítomnost tzv. neomlouvá (plný úspěch případné společnické žaloby na náhradu újmy vůči členu statutárního orgánu, vzniklé po dobu jeho nepřítomnosti z důvodu čerpání „dovolené“ v souladu s pravidly uvedenými ve smlouvě o výkonu funkce, ale považuje autor za nejistý).

Obecně tak platí, že člen statutárního orgánu může svojí „dovolenou“ čerpat v podstatě kdykoliv, pokud ve smyslu povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře a principu nepřetržitosti osobního výkonu funkce zajistí řádné fungování obchodní korporace.

Na tomto místě uvádím několik doporučení k obsahu smlouvy o výkonu funkce. Součástí takové smlouvy by měl být mechanismus, který na výše zmíněné situace pamatuje a určí jednotlivá oprávnění a pravomoci zástupcům statutárního orgánu v době jeho dočasné indispozice a zároveň vymezení konsekvence pro odměnu za výkon funkce.

Ve smlouvě o výkonu funkce je dále vhodné upravit podmínky případného práva na dovolenou člena statutárního orgánu, přes-

tože zákon o obchodních korporacích právo na dovolenou neupravuje, tedy vymezit, za jakých podmínek a na jak dlouho může člen statutárního orgánu dovolenou čerpat.

Ve smlouvě o výkonu funkce lze sjednat, aby podléhala ustanovením zákoníku práce. Takové ujednání sice nezaloží pracovněprávní vztah mezi členem statutárního orgánu a předmětnou obchodní korporací, dojde však k inkorporaci těch ustanovení zákoníku práce, která neodporují kogentním ustanovením zákona o obchodních korporacích, respektive občanského zákoníku.⁶

Pro úplnost zmiňuji, že některé pojišťovny na tuzemském trhu nabízejí produkt pojištění odpovědnosti členů orgánů a dalších osob ve vedení právnických osob (tzv. D&O pojištění vycházející z anglického Directors' and Officers' Liability Insurance), jehož uzavření by měl zvážit každý člen statutárního orgánu obchodní korporace.

Nabízí se otázka, zda je česká úprava, respektive její absence v části práva (nároku) na dovolenou člena statutárního orgánu v souladu s právem Evropské unie?

Čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby uvádí: „Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“ (Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku C-337/10⁷ zaujal extenzivní výklad ohledně působnosti této směrnice).

Ve věci C-232/09⁸ SDEU rozhodl, že na člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, která pro tuto společnost vykonává činnost a je její nedílnou součástí, je nutno pohlížet tak, že má postavení zaměstnankyně pro účely směrnice Rady 92/85/EHS.

Neměl by tedy být v této části, pro účely směrnice 2003/88/ES a práva na dovolenou, za zaměstnance považován i člen statutárního orgánu?

Souběh smluv

Může mít člen statutárního orgánu uzavřenou kromě smlouvy o výkonu funkce i smlouvu pracovní? V období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, tedy za účinnosti obchodní

ho zákoníku,⁹ bylo možné na základě § 66d citovaného zákona vykonávat činnosti spadající pod obchodní vedení v pracovněprávním vztahu. Od účinnosti zákona o obchodních korporacích to však možné není a jedná se o tzv. nepřípustný souběh.

Na souběžně uzavřenou pracovní smlouvu však lze v případě, kdy taková smlouva splňuje kritéria vyžadovaná zákonem o obchodních korporacích pro smlouvu o výkonu funkce, nahlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce upravující další podmínky vztahu mezi obchodní korporací a členem statutárního orgánu, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu.¹⁰

Pokud však člen statutárního orgánu v obchodní korporaci vykonává i jiné činnosti, které s výkonem funkce člena statutárního orgánu nijak nesouvisí, tak pro tyto činnosti lze uzavřít pracovní smlouvu se všemi odpovídajícími důsledky (tzv. nepravý souběh).

Specifickou oblastí jsou jednočlenné (kapitálové) společnosti založené jediným zakladatelem nebo mající jediného společníka.¹¹ Může člen statutárního orgánu vystupující za společnost (jako zaměstnavatel) uzavřít sám se sebou (jako zaměstnancem) pracovní smlouvu?

Dříve převládala většinový názor, že to možné není a taková smlouva je neplatná pro rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při jejím uzavření (názor podporován judikaturou Nejvyššího soudu). Obratem v této problematice byl náleží Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 669/17, který oproti Nejvyššímu soudu uvedl, že není možné zaujmout paušální závěr, že každá takto uzavřená pracovní smlouva je pro rozdílnost zájmů neplatná. Ústavní soud judikoval, že je nutné v každém případě individuálně posoudit, zda ke střetu zájmů dochází a zda takový střet způsobí neplatnost uzavřené pracovní smlouvy;¹² přitom platí, že taková smlouva uzavřená mezi jednočlennou společností zastoupenou jediným společníkem a tímto společníkem vyžaduje písemnou formu s úředně ověřenými podpisy.¹³

Závěrem shrnuji, že jelikož český právní řád blíže neupravuje „pracovní postavení“ členů statutárního orgánu obchodních korporací a zákon o obchodních korporacích nezná pojmy jako „dovolená“ či „dočasná pracovní neschopnost“, lze nanejvýše doporučit vzájemné vztahy obchodní korporace

a člena (jejího) statutárního orgánu podrobně a vhodně upravit ve smlouvě (manažerské) o výkonu funkce. ●

Mgr. Milan Paták,
advokát / Attorney-at-Law
Z/C/H Legal v.o.s., advokátní kancelář



Poznámky:

- ¹ § 195, § 435 a 456 ZOK.
- ² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- ³ § 46 odst. 5 ZOK.
- ⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- ⁵ § 159 odst. 2 OZ.
- ⁶ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.
- ⁷ Dostupný on-line na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:174:0004:0005:CS:PDF>.
- ⁸ Dostupný on-line na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0232&from=CS>.
- ⁹ Zákon č. 513/1991 Sb.
- ¹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2019, sp. zn. 21 ICdo 173/2017.
- ¹¹ § 11 a násl. ZOK.
- ¹² Viz též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, sp. zn. 10 Ads 284/2017: „NSS shrnuje, že případná neplatnost pracovní smlouvy pro střet zájmů se má posuzovat individuálně. Správní orgány ani městský soud konkrétně nevyšvětlily, proč si myslí, že smlouva stěžovatelky s panem Ž. naplňuje podmínky střetu zájmů. Paušální závěry, ze kterých vycházely správní orgány a městský soud, vycházejí z nesprávné premisy, že jakákoliv pracovní smlouva mezi jednočlennou společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem a jediným jednatelem jako zaměstnancem naplní střet zájmů.“
- ¹³ § 13 ZOK.