

FILIP ZÁDĚRA

STATUTÁRNÍ ORGÁN VERSUS ZAMĚSTNANEC VE VZTAHU K OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI

1. ÚVOD

Odborná literatura stejně jako praxe se v současnosti poměrně často věnuje otázkám postavení určité osoby jako zaměstnance a zároveň (člena) statutárního orgánu v rámci problematiky tzv. souběhů. Méně pozornosti bývá podle mého názoru věnováno detailnější analýze některých aspektů utvářejícího se, resp. existujícího právního vztahu, mezi těmito *de lege lata* odlišnými druhy právního vztahu, tj. vztahu mezi jedincem a právnickou osobou coby umělým (právním) útvarem, který pro tuto svoji povahu potřebuje jiného, aby jejím jménem jednal, jakož i vykonával její činnost v nejširším slova smyslu. To vše potřebuje právnická osoba k tomu, aby se mohla jako subjekt projevovat zejména v hospodářském životě a naplňovat svůj účel. Hovoříme zde tedy o jakési zvláštní právní i faktické synergii mezi právnickou osobou a jedincem v roli statutárního orgánu jako vnitřního útvaru s významnou výkonnou působností a dále jedincem v roli poskytovatele nezbytné pracovní energie potřebné k naplňování její faktické činnosti. Jak je tedy patrné, právnická osoba již svoji podstatou vyžaduje angažmá člověka profilujícího se v obou těchto rolích. Přitom je nutné mít na paměti, že zatímco z hlediska vnitřního uspořádání právnických osob coby organizovaných právních útvarů je statutární orgán jedním ze zákonem upravených orgánů s *a priori* stanovenou působností, zaměstnanec je osobou stojící formálně mimo toto uspořádání, a tedy i mimo vzájemné kompetenční vztahy. Postavení zaměstnance se tedy primárně odvíjí od materiálních potřeb (podniku) určité právnické osoby. Jinými slovy si tedy právnická osoba prostřednictvím uzavírání pracovněprávních vztahů *ad hoc* zajišťuje potřebnou pracovní sílu a zaměstnancovo pracovní (funkční) zařazení tak koresponduje s povahou jím obsazeného pracovního místa. S ohledem na skutečnost, že kapitálové obchodní společnosti jsou v současnosti asi nejvýznamnějšími zaměstnavateli,¹⁾ potažmo mandanty, zaměřil jsem téma tohoto článku právě na tuto formu právnické osoby, resp. obchodní korporace.

¹⁾ Shodně též např. PICHRT, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 12.

2. ROLE A DVOJÍ VZTAH DŮVĚRY

Na úvod považuji za účelné učinit malý exkurs do pojetí role statutárního orgánu a zaměstnance ve vztahu k obchodní společnosti. Zaměříme se nyní dovnitř podniku obchodní společnosti. Statutární orgán, tedy jedinec, který vykonává stanovenou působnost, je orgánem (pozicí) v organizační struktuře obchodní společnosti, od které se nutně očekává přijímání manažerských rozhodnutí a správa podniku na nejvyšší úrovni řízení, a tento je tak odpovědný přímo nejvyššímu orgánu obchodní společnosti. Uvedenému odpovídá rovněž právní koncepce jeho (objektivní) odpovědnosti a očekávaný obligační rámec jeho vztahu k obchodní společnosti. S touto vizí by konečně měla dotčená osoba k přijetí mandátu, resp. k akceptaci ustanovení do funkce, rovněž přistupovat. Nutno doplnit, že tento jedinec mnohdy zastává rovněž úlohu funkcionáře kolektivního statutárního orgánu, jehož je členem. Z funkce mohou paralelně plynout další povinnosti především organizačního charakteru, ale též např. vůči zaměstnancům (srov. ust. § 164 odst. 3 nového OZ). Nezáleží přitom na předmětu a charakteru činnosti obchodní společnosti, a dokonce ani na tom, jestli obchodní společnost vůbec nějakou činnost vykonává,²⁾ neboť potřebu role statutárního orgánu *ipso facto* vyvolává již sama existence obchodní společnosti jako takové, a jeho role je tedy nejen nedotknutelná, ale též nevyhnutelná. Jinými slovy je role statutárního orgánu v zásadě nezastupitelná³⁾ a obchodní společnost by bez ní nemohla jako subjekt vůbec existovat. Lze tedy shrnout, že existence statutárního orgánu je imanentní existenci obchodní společnosti jako osoby právnické, což obecně řečeno rovněž determinuje jeho roli jako jakéhosi „údu“ obchodní společnosti. Přitom ve vztahu k „podřízeným“ je statutární orgán jakýsi *primus inter pares*, neboť jeho vůle projevená v rámci jeho působnosti je zároveň i vůlí obchodní společnosti. Na stranu druhou ve vztahu k zaměstnanci role statutárního orgánu sama o osobě nevyžaduje, aby statutární orgán fakticky naplňoval předmět činnosti obchodní společnosti svoji vlastní prací, resp. toto se ani nejeví s ohledem na jeho roli v kapitálové obchodní společnosti jako účelné.

Role zaměstnance je oproti tomu svou povahou zcela jiná a tak vychází principiálně z toho, že zde existuje nějaká jiná „vyšší moc“, které se při své činnosti po dobu pracovní doby podřizuje (viz ust. § 2 odst. 2 ZP) a která mu poskytuje potřebné výrobní prostředky a místo k práci. V zásadě tedy mohou zaměstnanci vykonávat jakoukoliv pracovní činnost pouze v roli podřízené (subordinaci). Zaměstnanec tedy principiálně nejedná z vůle své (svévolně), ale z vůle jiného (obchodní společnosti), které se za úplatu (mzdu) a dalších

²⁾ Ponechávám nyní stranou možnou sankci hrozící „spící“ obchodní společnosti v podobě možnosti zrušení soudem pro nečinnost (viz ust. § 68 odst. 6 ObchZ).

³⁾ Tím samozřejmě nepopírám např. poměrně široký rozsah zástupčího oprávnění zástupců obchodní společnosti, resp. podnikatele (k tomu srov. ust. § 15 ObchZ), které může z jistého pohledu jednatelskou působnost statutárního orgánu suplovat.

podmínek dobrovolně podřizuje.⁴⁾ Tomu je konečně uzpůsobena i konstrukce jeho odpovědnosti, resp. je proto posílena jeho právní ochrana (nově *explicite* v ust. § 1a ZP). Přitom je dáno právě na činnosti a struktuře podniku určité obchodní společnosti, jaké pozice a další stupně řízení se v tomto otevírají, resp. jaké řádný provoz dotčeného podniku vyžaduje. Jak plyne z výše uvedeného, konkrétní zařazení určitého jedince v rámci daného podniku tedy není *a priori* dáno (jako je tomu u statutárního orgánu), ale odvíjí se od pracovního zařazení zaměstnance, resp. vychází ze smlouvy uzavřené s obchodní společností (sjednaného druhu nebo předmětu práce). Toto zařazení se může rovněž dohodou stran posléze změnit, a to jak v rovině vertikální, tak i horizontální. Nutno zmínit, že spolu s „kariéřním postupem“ (vedoucího) zaměstnance, resp. se změnou úrovně řízení, na kterou je zařazen, se přiměřeně rozšiřují i jeho povinnosti a potažmo též i s tím spojená odpovědnost (srov. ust. § 302 ZP) a objevuje se i možnost jeho „sesazení“, resp. ztráty této „vyšší“ pracovní pozice (srov. ust. § 73 ZP), to vše samozřejmě nikoliv jako u statutárního orgánu, ale pouze v rámci mantinelů daných pracovněprávní úpravou. Konečně je třeba poznamenat, že skutečností, která vyvolává potřebu role zaměstnance, není pouze existence obchodní společnosti jako takové, ale provoz jejího podniku, resp. skutečná povaha (podnikatelské) činnosti obchodní společnosti nebo správa jejího majetku.⁵⁾

Jak je patrné z výše uvedeného, každý ze zmiňovaných jedinců má při svém působení pro obchodní společnost zcela jinou roli a z toho plynoucí práva a povinnosti, které tuto roli determinují a odrážejí se tak nejen v kvalitativním statusu dotčeného, ale potažmo i v charakteru právní úpravy, jež tyto vztahy upravuje. Pokud bychom uvedené pojetí rolí v rámci obchodní společnosti chápali absolutně, pak by bylo možné *ad absurdum* z formálního pohledu konstatovat, že souběh obou rolí není pojmově vůbec možný, resp. že se tyto vzájemně vylučují, a statutární orgán tak *in concreto* nikdy nenaplní definici pojmu závislé práce, jak je podána v ust. § 2 ZP. I bez tohoto závěru mám za to, že čím více hierarchicky stoupá organizační zařazení dotčeného zaměstnance (průvodním znakem je *ipso facto* i postupné překrývání činnosti statutárního orgánu s náplní práce), tím více stoupají pochybnosti o možnosti takového

⁴⁾ Tento princip vyvěrá ze čl. 9 odst. 1 LZPS, dle kterého nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Stojí za povšimnutí, že tato díkce LZPS není koncipována jako právo, ale spíše jako pokyn nenuřit fyzické osoby k určité činnosti bez jejich svobodného souhlasu (shodně též např. KLÍMA, K. a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, s. 672).

⁵⁾ Obchodní společnosti v dnešní době již nejsou pouhými právními nástroji společného podnikání, ale získaly rozměr mnohem širší, jelikož jsou prostředkem držby majetku, jakož i prostředkem organizace ekonomického života (v BERLE, A. A., MEANS, G. C. *The Modern Corporation & Private Property*. 9. vydání. New Jersey: Transaction Publishers, 2010, s. 3).

souběhu.⁶⁾ Nicméně závěr je, s ohledem na praktičnost možného dvojího „uplatnění“ téže fyzické osoby, zřejmě nutné *de lege lata* vyloučit, resp. z hlediska materiálního značně relativizovat. K tomu bezpochyby směřuje též Novela ObchZ,⁷⁾ která k explicitnímu připuštění souběhu přistoupila poměrně přímočaře, a to přidáním ust. § 66d do ObchZ.⁸⁾ Otázky však *pro futuro* vyvolává skutečnost, že *de lege ferenda* tuto úpravu ZOK ani částečně nepřevzal.

Konečně je nutné uvést, že nominace a ustanovení statutárního orgánu, stejně jako přijetí zaměstnance do práce, vyžadují určitou míru důvěry, v čemž lze naopak spatřovat základní spojitost mezi oběma jinak kvalitativně odlišnými rolami (pozicemi) v rámci obchodní společnosti. Právě takový projev důvěry *de facto* doprovází „právní akt“, kterým právní vztah těchto osob k obchodní společnosti vzniká. Rozdíl je však bezesporu, s ohledem na popsanou odlišnost rolí, především v její předpokládané intenzitě,⁹⁾ jakož i v tom, kdo ve jménu korporace tuto vůči jednotlivci projeví. V případě statutárního orgánu je tento, resp. nominovaný kandidát, předně podroben subjektivním kritériím jednotlivých společníků a získání jejich potřebné většiny ve své podstatě představuje projevenou „důvěru“ obchodní společnosti.¹⁰⁾ Nicméně je zde nutno upozornit na nepřímou ingerenci státu do tohoto procesu, kdy jsou zákonem zároveň *a priori* kladena na tuto funkci rovněž objektivní kritéria představující jakési „společenské minimum“ toho, čeho by se mělo statutárnímu orgánu dostávat (viz ust. § 194 odst. 7 a § 38 I ObchZ), a jejichž nenaplnění ve své podstatě provedené ustanovení do funkce *a posteriori* s účinky *ex tunc* zvrátí.¹¹⁾ I tato kritéria s ohledem na svoji „objektivní“ povahu tedy projevovanou důvěru usměřňují, resp. stanoví závazné předpoklady, které utvářejí její minimální rámec. V případě zaměstnance je však situace zcela odlišná, neboť vůči tomuto

⁶⁾ Jinými slovy by v opačném případě mohlo dojít situaci, kdy by v podstatě „tatáž“ činnost byla podřízena jak pracovněprávní úpravě (ZP), tak úpravě obchodněprávní (ObchZ).

⁷⁾ Zákon č. 351/2011 Sb., kterým se mění ObchZ.

⁸⁾ Což byl podle mého názoru jediný její účel. Otázkou je, jestli může zákon zhojit případnou logickou či faktickou nemožnost souběhu (rolí), v tomto případě zejména u managementu, jejím výslovným „připuštěním“.

⁹⁾ Toto má konečně svůj odraz i v možnosti založený právní poměr rozvázat, kdy zaměstnanci jsou *ex lege* dány mnohem větší záruky v sociální oblasti, resp. je stanoveno omezení možnosti zrušení zejména pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (srov. ust. § 52 a § 55 ZP) vázaných v zásadě na „závažné skutečnosti“ nastalé na straně jednoho z účastníků.

¹⁰⁾ Naopak dozorčí rada, pokud je jí svěřena volba členů představenstva (§ 194 odst. 1 ObchZ), musí jednat při volbě s péčí řádného hospodáře (k tomu viz ust. § 200 odst. 3, resp. § 194 odst. 5 ObchZ). Stejný závěr za této situace platí podle mého názoru též v případě dualistické SE (viz čl. 39 odst. 2 a čl. 51 Nařízení o SE).

¹¹⁾ K tomu viz ust. § 30 odst. 2 ObchZ. Nicméně jak je patrné z uvedeného ustanovení, i jednání takové osoby má pro obchodní společnost do okamžiku zveřejnění zamítavého rozhodnutí určité právní následky, a proto tedy i státem necenzurovaný projev důvěry společníků ve svém důsledku „po určitou dobu“ přebíjí nedostatek naplnění objektivních kritérií, který je státem *a posteriori* (tj. v rámci řízení o zápis do obchodního rejstříku) autoritativně s účinky *ergo omnes* konstatován.

může jménem obchodní společnosti projevit důvěru vícero „kategorií“ osob.¹²⁾ Principiálně proto dochází k určitému „řetězení“ důvěry, kdy osoba, která tuto obdržela (pokud splňuje další podmínky), ji může udělit další osobě. Toto nachází samozřejmě své limity na jednotlivých stupních řízení podniku. Ve většině případů totiž se stoupající řídicí úrovní obsazovaného pracovního místa klesá počet osob, které jsou oprávněny uzavřít se zaměstnancem příslušnou smlouvu (nebo její změnu), až se v podstatě dostáváme ke statutárnímu orgánu (srov. § 73 odst. 3 ZP).¹³⁾ V tomto lze tedy mimo jiné rovněž spatřovat určitou reflexi statutárního orgánu jako „nejvyššího“ výkonného orgánu pracovníprávní úpravou. Lze tedy shrnout, že právě v existenci popsaného „dvojího vztahu“ důvěry se projevuje nejen silný spojovací prvek, ale tento zároveň představuje různý náhled podtrhující odlišnou koncepci obou rolí.

3. EXISTENCE A VLIV PŘÍKAZU

Je zřejmé nespornou skutečností, že obě popisované role vykazují další silný spojovací prvek, a to, že společným znakem právního poměru statutárního orgánu a zaměstnance je povinnost dbát příkazů. V rovině teoretické totiž právě slovo příkaz „...velmi silně naznačuje, že zde existuje relativně stabilní hierarchická struktura organizace lidí... a ten, kdo uděluje příkazy..., tu zaujímá velmi výjimečné postavení“.¹⁴⁾ Tento závěr, a tedy imanentní existenci příkazu rovněž odůvodňuje sama existence rolí, resp. *in concreto* skutečnost, že oba jedinci nečiní nic sami pro sebe, ale naopak jsou činní pro osobu jinou, obchodní společnost, jejíž existenci svoji činností dokládají, a podřizují se logicky její vůli, resp. zájmům. Konečně právě tato skutečnost spočívající v podřízenosti pokynům obchodní společnosti, resp. jejím orgánům či společníkům, poukazuje mimo jiné na povahu obchodní společnosti coby organizované právní entity. Rozdílnost plynoucí z odlišného právního postavení popsané role těchto osob se však projevuje v míře takové podřízenosti. Zaměstnanec je vázán pokyny zaměstnavatele, resp. obchodní společnosti, při výkonu závislé práce (§38 ZP). Z pohledu interní struktury obchodní společnosti samozřejmě bude tyto pokyny jejím jménem na vyšším stupni řízení udělovat zpravidla sám statutární orgán, neboť valnou hromadu nebo dozorčí radu nelze považovat za nadřízeného ve smyslu pracovníprávní úpravy.¹⁵⁾ Na nižších stupních řízení a pracovních mís-

¹²⁾ Může se jednat o jiné zaměstnance nebo zástupce obchodní společnosti (prokuristy, vedoucí odštěpného závodu). Naopak společníci sami o osobě přímo do tohoto procesu ingerovat nemohou.

¹³⁾ Mám za to, že pokud je pouze statutární orgán oprávněn odvolat vedoucího zaměstnance z vedoucího místa, měl by tento *a contrario* jako „jediný“ tohoto na uvedené pracovní místo přijmout, resp. uzavřít pracovní smlouvu (nebo její změnu). Jinak by tento požadavek ZP poněkud postrádal na logičnosti.

¹⁴⁾ HART, H. *Pojem práva*. Praha: Prostor, 2004, s. 34 a s. 35.

¹⁵⁾ Shodně též např. DVORÁK, T. *Společnost s ručením omezeným. Komplexní pohled na s.r.o.* Praha: ASPI, 2002, s. 289.

tech bez řídicí pravomoci pak tyto pokyny bude udělovat zpravidla nejbližší nadřízený. Stejně tak i statutární orgán jako mandatář je vázán k obchodní společnosti svým mandátem, jehož obsahem je výkon jeho působnosti, nicméně tento mandát nelze přirovnávat k výkonu závislé práce v tom smyslu, že by statutární orgán podléhal pokynům svého „nadřízeného“. Lze tedy říci, že statutární orgán, byť podléhá řadě kontrolních mechanismů, je v tomto smyslu „sám sobě“ nadřízeným, resp. tuto úroveň řízení v tomto právním vztahu nelze podle mého názoru rozlišovat. Což však neznamená, že není povinen za stanovených podmínek dbát pokynů obchodní společnosti (ust. § 657 odst. 2 ObchZ), resp. valné hromady (ust. § 194 odst. 4 ObchZ) nebo společníků.

Jak je patrné, vztah zaměstnance k obchodní společnosti je, co se týče vázanosti pokyny, mnohem těsnější. Praktickým důvodem je především skutečnost, že zaměstnanci, na rozdíl od statutárního orgánu, v zásadě představují pouze pracovní sílu jako lidský faktor výroby či poskytování služeb, která zachází s věcnými prostředky podniku či se jinak podílí na (podnikatelské) činnosti obchodní společnosti.¹⁶⁾ Z koncepčního pohledu tedy pracovněprávní úprava vychází z principu podřízenosti zaměstnance, kdežto obchodněprávní úprava vychází z principu rovnosti stran, přičemž tento princip se rovněž odráží v existenci pokynů, resp. míře vázanosti těmito pokyny. A právě uvedený vztah subordinace činí z práce zaměstnance v pracovním poměru práci závislou,¹⁷⁾ a tedy plně podléhající autoritě jiného. Konečně doplňuji, že, co do předmětu právního vztahu je určitým pojítkem mezi mandátem a pracovním poměrem rovněž skutečnost, že je jejich předmětem určitá činnost. Slovy J. Sedláčka „není činnosti, která by neměla výsledku, a není výsledku bez činnosti.“¹⁸⁾ V obou případech se tedy jedná o poskytnutí určitého osobního výkonu, byť v prvním případě je to práce jako forma lidské činnosti, resp. pracovní energie, a v druhém případě spíše určitý výsledek, resp. kvalita, takové energie.

4. VZNIK OBLIGACE

Zásadní rozdílnost obou právních vztahů¹⁹⁾ lze mimo jiné vysledovat ve způsobu jejich navázání. Vztah mezi zaměstnancem a obchodní společností lze založit pracovní smlouvou, na jejíž obsah jsou kladeny minimální požadavky a která pro svoji platnost nevyžaduje „nutně“ písemnou formu (srov. ust. § 34, resp. § 20 ZP), resp. nedostatek písemné formy nezpůsobuje její absolutní neplatnost. Oproti tomu se obligační vztah statutárního orgánu k obchodní

¹⁶⁾ Viz Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp.zn. 16 Co 588/94 ze dne 8. 2. 1995.

¹⁷⁾ ŠTANGOVÁ, V., ZACHARIÁŠ, J. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac, 1997, s. 24.

¹⁸⁾ SEDLÁČEK, J. *Obligační právo II. Speciální ustanovení o jednotlivých typech smluvních*. Brno: Právník, 1946, s. 102.

¹⁹⁾ Tato rozdílnost je dána rovněž faktem, že pracovněprávní vztah (především ve formě pracovního poměru) zabezpečuje neporovnatelně vyšší právní ochranu než vztah obchodněprávní, a to samozřejmě ve prospěch zaměstnance (srov. ust. § 1a ZP).

společnosti zakládá ustanovením do funkce, resp. jeho akceptací, nikoliv uzavřením smlouvy. Jinými slovy smlouva není předpokladem vzniku funkce statutárního orgánu. V případě, že uzavře statutární orgán s obchodní společností smlouvu o výkonu funkce, je navíc vždy vyžadována její písemná forma (ust. § 66 odst. 2 ObchZ). Je tedy nutné uzavřít, že mezi statutárním orgánem a obchodní společností nemůže vzniknout stav obdobný tzv. faktickému pracovnímu poměru,²⁰⁾ resp. se vznikem funkce statutárního orgánu je *ex lege* vždy spojen vznik určité „oktrojované“ smlouvy bez dalšího. V případě statutárního orgánu se tak vždy přiměřeně použijí ustanovení ObchZ o smlouvě mandátní, včetně nároku na obvyklou odměnu, oproti tomu u zaměstnance naopak bude třeba v tomto případě (bez svobodného a volního uzavření smlouvy) použít příslušná ustanovení o bezdůvodném obohacení. Shrnou tedy, že zatímco statutární orgán se může s obchodní společností kdykoliv dohodnout na pozdějším uzavření smlouvy o výkonu funkce (pokud ji sám neuzavřel v rámci ustanovení do funkce) a tím upravit obsah jeho ustanovením vzniklé obligace, uzavření pracovní smlouvy (se stejným obsahem) po dni nástupu do práce je již jen písemným potvrzením o sjednaných pracovních podmínkách.²¹⁾ Pro zajímavost dodávám, že tento přístup není v našem právu nikterak nový.²²⁾ Je třeba v této souvislosti rovněž zmínit, že v případě právní úpravy pracovního poměru vedoucích zaměstnanců se používalo pojmu „manažerská smlouva“, která byla obvyklá zejména v návaznosti na jejich jmenování do funkce. Nezakládala pracovní poměr, ale stanovila důležité podmínky pro výkon práce a úpravu některých záležitostí s tím souvisejících²³⁾ a tím se *de facto* významově přibližovala smlouvě o výkonu funkce. Jednalo se tedy o další pracovněprávní úkon,²⁴⁾ neboť samotné jmenování ujednání o pracovních podmínkách zpravidla neobsahovalo. Obsah této smlouvy byl zaměřen především na úpravu odměňování, které bylo zpravidla výhodnější než u ostatních zaměstnanců.²⁵⁾ Konečně je třeba poznamenat, že co do povahy právního postavení sice pracovněprávní vztah především ve formě pracovního poměru zabezpečuje nepo-

²⁰⁾ Faktickým pracovním poměrem přitom rozumíme stav, kdy zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele s jeho vědomím práci, ač mezi nimi nedošlo k platnému vzniku pracovního poměru (v HOCHMAN, J. *Pracovní právo v soudní praxi*. Praha: C. H. Beck/Sevt, 1994, s. 23).

²¹⁾ Shodně též např. KOTTNAUER, A., TÝČ, J. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3. vyd. Praha: Anag, 2004, s. 49.

²²⁾ Dle ust. § 6 zákona č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících, mohl zaměstnanec v případě ústní služební (pracovní) smlouvy žádat písemný záznam o podstatných právech a povinnostech ze služební smlouvy (služební cedulku neboli služební lístek). Přitom se nejednalo o formu uzavření smlouvy (k tomu viz SEDLÁČEK, J. *op. cit.* 1946, s. 105).

²³⁾ KALENSKÁ, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. *Bulletin advokacie* 1999, no. 5, s. 7.

²⁴⁾ Výchozím zde bylo ust. § 244 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁵⁾ KOTTNAUER, A., TÝČ, J. *op. cit.* 2004, s. 156.

rovnatelně vyšší právní ochranu než poměr obchodněprávní, nicméně, jak je patrné, tento stranám nemusí vždy dávat požadovaný rámec smluvní volnosti.

5. ZAVAZOVÁNÍ OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI A HLEDISKO DELIKTNÍ

Jeden ze základních rozdílů mezi statutárním orgánem a zaměstnancem plyne rovněž z rozsahu jednatelského oprávnění.²⁶⁾ Vedle toho je samozřejmě nutno podotknout, že v případě statutárního orgánu jde *de lege lata* o přímé jednání obchodní společnosti,²⁷⁾ kdežto zaměstnanec jako zákonný či smluvní zástupce vždy může jednat pouze za obchodní společnost a jeho oprávnění tak má „zástupčí“ charakter. Co do merita věci je přitom nutno konstatovat, že zaměstnanci je jednatelské oprávnění jaksi „propůjčeno“, a je *ipso iure* ohraničeno, a to jednak jeho pracovním zařazením (pověřením), resp. svěřenými pracovními úkoly, které jsou vyjádřeny ve vnitřních organizačních předpisech nebo jsou při jeho funkci obvyklé, a jednak předmětem podnikání obchodní společnosti, resp. provozem jejího podniku (srov. ust. § 15 ObchZ). Statutární orgán oproti tomu jako orgán výkonný jedná jménem obchodní společnosti ve všech věcech. Koncepce a působnost statutárního orgánu se tedy nevyčerpává pouze předmětem podnikání obchodní společnosti (srov. též ust. § 20 OZ, resp. § 13 odst. 4 ObchZ) a je (na rozdíl od rozsahu zastoupení) s ohledem na výkonnou povahu tohoto orgánu ve vztahu k ostatním orgánům vymezena v zásadě negativně. Jednoduše řečeno statutární orgán může činit všechny právní úkony jako zaměstnanec, ale zaměstnanec opačně nikoliv.²⁸⁾ Jistý „zákonný“ projev existence tohoto principu lze spatřovat též ve vázanosti obchodní společnosti excesem (§ 20 odst. 2 OZ a § 13 odst. 4 ObchZ). V případě excesu zaměstnance je jím obchodní společnost vázána, pouze pokud šlo o právní úkon v rámci tzv. speciální právní subjektivity²⁹⁾ (resp. v rámci předmětu činnosti obchodní společnosti), kdežto jednání statutárního orgánu váže obchodní společnost vždy, vyjma případů, kdy tento vybočí z kolejí své potencionální působnosti. O osudu případného právního jednání přesahujícího působnost statutárního orgánu lze však pouze spekulovat.³⁰⁾

Rozdíl mezi statutárním orgánem a zaměstnancem leží rovněž v důsledcích jejich protiprávního jednání při činnosti pro obchodní společnost, neboť

²⁶⁾ Shodně též např. LAZAR, J. a kol. *Občianské právo hmotné, I. Zväzok*. 3.vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2006, s. 150.

²⁷⁾ Nový občanský zákoník (NOZ) *de lege ferenda* tuto koncepci opouští. Podle NOZ bude statutární orgán jednat „za“ právnickou osobu (viz ust. § 161 NOZ, resp. nadpis celé sekce).

²⁸⁾ Není však bez zajímavosti, že co do účinků právního jednání tento závěr neplatil vždy, neboť např. v § 21 HZ byli zaměstnanci postaveni na roveň statutárnímu orgánu.

²⁹⁾ FIALA, J., HURDÍK, J., KORECKÁ, V., TELEC, I. *Lexikon – Občanské právo*. II. vyd. Ostrava: Sagit, 2001, s. 246.

³⁰⁾ Jako logický by se jevil ten závěr, že by takovým jednáním byl vázán namísto obchodní společnosti, pokud by tato jednání dodatečně neschválila, sám takto „jednající“ statutární orgán, resp. by tento byl povinen nahradit tím způsobenou škodu (srov. ust. 33 OZ).

obchodní společnost jako právnická osoba má rovněž způsobilost deliktní. V dalším se přitom budu věnovat hlediskům odpovědnosti občanskoprávní,³¹⁾ tj. v případě obchodní společnosti odpovědnosti mimo obchodní závazkové vztahy, kdy je nutno vedle dalších předpokladů zkoumat též zavinění obchodní společnosti,³²⁾ čímž je tedy *ipso iure* založena i možnost její exkulpace. Nicméně jelikož u právnické osoby jako neživého organismu nelze zavinění zkoumat, neboť se nejedná o subjekt nadaný psychikou, zkoumá se u konkrétních osob, prostřednictvím nichž obchodní společnost jedná, resp. uskutečňuje svoji činnost.³³⁾ V této rovině se nachází též rozdíl mezi jednajícími a potažmo i v jejich odpovědnosti za škodu vůči obchodní společnosti. V případě zaměstnance je obchodní společnosti, která zaměstnance při určité činnosti užila, ze zákona přičítána škoda, kterou při své činnosti způsobil.³⁴⁾ Nezáleží přitom (na rozdíl od rozsahu zástupčího oprávnění) na pozici použitého zaměstnance ve vnitřní hierarchii obchodní společnosti. Je-li tedy dáno zavinění použitého zaměstnance, má se za to, že škoda byla způsobena zaviněným protiprávním jednáním obchodní společnosti.³⁵⁾ Toto jednání přitom může spočívat jak v porušení určité právní povinnosti, tak i obecné prevenční povinnosti (ust. § 415 OZ). Důležité je pouze hledisko, jestli na straně zaměstnance jako osoby „použitá“ nedošlo k excesu (vybočení), kdy by tento v zásadě nesledoval zájmy obchodní společnosti, ale zájmy ryze vlastní. Jinými slovy tedy bude bezesporu nutné posuzovat, jestli škůdce při činnosti, která vedla ke vzniku škody, sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění úkolů obchodní společnosti jako zaměstnavatele, tedy zda šlo z těchto hledisek o činnost konanou pro obchodní společnost, v její prospěch či zájmu.³⁶⁾ Přitom nezáleží, jestli zaměstnanec jedná z podnětu jiného nebo na svůj vlastní popud.³⁷⁾ Jedná-li za-

³¹⁾ V případě odpovědnosti obchodněprávní (ust. § 373 a násl. ObchZ) nepůsobí zavinění, čili se okolnosti na straně přímého škůdce nezkoumají. Výjimkou je pouze (nově *explicite* zavedená) možnost limitace náhrady škody, ke které se nepřihlíží v případě „úmyslného“ jednání škůdce (ust. § 386 ObchZ).

³²⁾ OZ obecně stanoví, že odpovědnosti se zproští ten, který prokáže, že škodu nezavinil (výrazem „ten“ myšleno jako každý subjekt odpovědnosti za škodu, tedy i právnická osoba).

³³⁾ Obchodní společnost tedy může prokázat nedostatek zavinění na straně svých zaměstnanců nebo statutárního orgánu.

³⁴⁾ K tomu viz ust. § 420 odst. 2 OZ „Škoda je způsobena právnickou osobou, anebo fyzickou osobou, když byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili. Tyto osoby samy za škodu takto způsobenou podle tohoto zákona neodpovídají; jejich odpovědnost podle pracovněprávních předpisů není tím dotčena.“

³⁵⁾ FIALA, J., KINDL, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2004, s. 676.

³⁶⁾ ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M., HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník I. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1209.

³⁷⁾ Rozhodnutí NS ČR sp.zn. 21 Cdo 1148/2002 ze dne 24. 2. 2003 (obsaženo v publikaci BALÁK, F., KORECKÁ, V., VOJTEK, P. *Občanský zákoník s judikaturou a souvisejícími předpisy*. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 362).

městnanec v zájmu vlastním nebo v zájmu třetí osoby, jeho jednání nelze přičítat obchodní společnosti a nastupuje jeho přímá odpovědnost. Konečně je třeba doplnit, že pokud bude zaměstnanec jednat v excessu a způsobí porušením povinností z pracovního poměru jinému a třeba zároveň i obchodní společnosti škodu, uvedená zásada se modifikuje v tom smyslu, že zaměstnanec odpovídá za škodu uvedené třetí osobě, jakož i obchodní společnosti jako svému zaměstnavateli.³⁸⁾ Stejná hlediska se budou konečně uplatňovat i u jiných osob v jiném režimu než zaměstnanců, které obchodní společnost ke své činnosti použila (např. prokuristy). Naopak pokud statutární orgán při svém jednání způsobí zaviněným protiprávním jednáním škodu, považuje se tato škoda bez dalšího za škodu způsobenou přímo obchodní společností, neboť se svou povahou jedná o vlastní zaviněný protiprávní úkon samotné obchodní společnosti.³⁹⁾ Rozdíl uvedené koncepce je tedy v tom, že v prvním případě je přímým škůdcem zaměstnanec, popř. jiná užitá osoba, a obchodní společnost odpovídá za takto způsobenou škodu „jiných osob“, resp. tato je jí přičítána. Oproti tomu jednání statutárního orgánu je přímým jednáním obchodní společnosti se všemi následky z toho pro ni plynoucími.⁴⁰⁾

6. PRŮLOM DO KONCEPCE SOUČASNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY?

Je třeba podotknout, že rozlišování mezi právním postavením zaměstnance a statutárního orgánu má v některých případech své reálné hranice. Mám zde na mysli případy, kdy zvláštní právní předpisy chrání postavení určité fyzické osoby bez ohledu na to, v jakém právním poměru k obchodní společnosti se nachází, resp. pro účely její ochrany před určitými negativními společenskými jevy je od jejího konkrétního právního postavení doslova „odhlíženo“. Mám zde přitom na mysli především právo na rovné zacházení, zákaz diskriminace⁴¹⁾ a jiná opatření představující určité záruky v sociální oblasti (např. zákaz výpovědi apod.). Aplikace této právní ochrany na obě role se přitom jeví jako zcela oprávněná, neboť není podle mého názoru důvodu pro to, aby se určitému jedinci dostávalo ochrany pouze v jedné z těchto rolí, a to v především v případě diskriminace, které může být v praxi poměrně často vystaven i statutární orgán. K tomuto výkladovému trendu konečně směřuje i rozhodnutí ESD ve věci *Dita*

³⁸⁾ Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem sp.zn. 11 Co 28/61 (obsaženo v publikaci BALÁK, F., KORECKÁ, V., VOJTEK, P. *op. cit.* 2006, s. 362).

³⁹⁾ KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVORÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné*. I díl. Praha: ASPI, 2005, s. 365.

⁴⁰⁾ Samozřejmě dotčená osoba musí ve funkci statutárního orgánu jednat (tedy nikoliv soukromě) a musí jít o jednání, k němuž je obchodní společnost svoji povahou způsobilá.

⁴¹⁾ Obecnou ochranu obsahuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). V případě zaměstnanců pak dílčí úpravu této problematiky upravuje rovněž ust. § 16 a § 17 ZP, který v dalším odkazuje právě na tento zákon. V případě statutárního orgánu však takový odkaz v ObchZ chybí.

Danosa,⁴²⁾ týkající se možnosti kvalifikace určité osoby jako „zaměstnance“ bez ohledu na její právní status v dotčeném členském státě, kdy soud (s ohledem na nutnost unifikovaného pohledu na věc) uzavírá, že „Na členku 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 ..., pokud svou činnost po určité dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a pokud za tuto činnost pobírá odměnu.“ Tedy jinými slovy se i na člena statutárního orgánu (obchodní) společnosti aplikují ochranné principy citované směrnice.

Podotýkám tedy, že i přes existenci obchodněprávního vztahu mezi statutárním orgánem a obchodní společností (srov. ust. § 66 odst. 2, resp. § 261 odst. 3 ObchZ) je třeba na dotčeného jedince v obecné rovině pohlížet (v určitých případech) rovněž jako na „zaměstnance“, neboť i v tomto vztahu lze identifikovat rysy charakteristické pro pracovní poměr (závislou činnost), resp. jak již bylo popsáno, obě role mají řadu shodných prvků, pro které lze dle mého názoru použít specifickou právní ochranu vztahující se *explicite* pouze na zaměstnance, rovněž na jedince vykonávající funkci statutárního orgánu. Jinými slovy je nutno v některých případech odhlížet od formální kvalifikace, tj. od reflexe a zakotvení určitého právního vztahu národním právem (při splnění určitých definičních prvků daného vztahu), která zde ustupuje kvalifikaci materiální, tedy účelu sledovanému sekundárním právem EU. Nutno uzavřít, že jiným výkladem by se v zásadě vytratila podstata těchto „unifikovaných“ opatření, resp. zvláštní právní ochrany, kterou tato určitým skupinám osob napříč EU, bez ohledu na partikulární zájmy národních zákonodárců, propůjčují.

7. ZÁVĚR

Na závěr podotýkám, že problematika porovnání postavení statutárního orgánu a zaměstnance vůči obchodní společnosti je podle mého názoru jen stěží v rámci jednoho diskursu vyčerpatelná, a to nejen díky možnosti existence různých pohledů na obě tyto role, ale především vzhledem k jejich odlišnému právnímu zakotvení v naší platné legislativě. Podaným rozbořením dílčích otázek dotčené problematiky, resp. nástinem možné percepcie jedince v roli statutárního orgánu a zaměstnance, jsem se pokusil na některé faktické i koncepční odlišnosti upozornit. Mám přitom za to, že tyto nebo obdobné úvahy by měly vždy předcházet otevírání každé možnosti prolínání obou těchto rolí, tj. koncepčně zcela odlišných právních vztahů k obchodní společnosti, a to jak v pod-

⁴²⁾ Jedná se o rozhodnutí ESD ve věci C 232/09 ze dne 11. listopadu 2010, vydané v rámci řízení o předběžné otázce. Meritum původního sporu přitom spočívá v tom, že žalobkyně paní *Dita Danosa* vykonávala funkci statutárního orgánu kapitálové obchodní společnosti a byla z této funkce odvolána pro své těhotenství.

obě problematiky tzv. souběhů, tak i delegace obchodního vedení na zaměstnance, resp. osoby stojící mimo formální strukturu orgánů obchodní společnosti. Konečně, jak je patrné z výkladu práva EU, objevují se i zcela „nové“ trendy, kdy je rovněž třeba přiznat z určitého úhlu pohledu dotčenému jedinci právní ochranu bez ohledu na to, kterou z rozebíraných rolí v rámci obchodní společnosti zastává, tj. v zásadě bez ohledu na aplikovaný smluvní typ. Zůstává však otázkou, nakolik je naše právní úprava s těmito závěry ESD konzistentní.⁴³⁾

⁴³⁾ Tedy v případě, kdy bude člen statutárního orgánu odvolán např. pouze z důvodu pohlaví, těhotenství nebo sexuální orientace, nebo tento důvod bude převažovat, mělo by být takové rozhodnutí neplatné pro rozpor se zákonem. Samozřejmě pokud nebude akt odvolání *explicite* doprovázen tímto důvodem, bude jeho prokázání zřejmě poměrně obtížné. V tomto smyslu by se podle mého názoru mělo novelizovat např. ust. § 66 ObchZ upravující postavení (členů) orgánů obchodních společností. V opačném případě lze dle mého názoru pohlížet (stejně jako v citovaném rozhodnutí ESD) na právní úpravu ČR jako na nekonzistentní s právem EU (v našem případě jde o směrnici č. 92/85 EHS a o směrnici 76/207/EHS), neboť nestanoví v případě odvolání (členů) orgánů obchodních společností vůbec žádná omezení (srov. přitom např. ust. § 53 ZP), ač by tomu podle výkladu dotčeného sekundárního práva ESD mělo být a s ohledem na účel těchto ustanovení (chránit slabší stranu v určité životní situaci) se to jeví i jako logické