



PRACOVNÍ SMLOUVA ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU PO PŘELOMOVÉM ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Mezi nejkontroverznější otázky, které soudy v posledních 25 letech řešily, patří bezesporu i problém zákazu tzv. souběhu funkcí. Nejvyšší soud ve své judikatuře až na úplné výjimky tzv. souběh funkcí nepřipouštěl a rozhodoval tak, že pracovní smlouva uzavřená se členem statutárního orgánu obchodní korporace je neplatná. Nedávno však Nejvyšší soud tento přístup změnil, a to v rozsudku velkého senátu ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017. Aktuální závěry judikatury budou proto rozebrány v tomto článku.

DOSAVADNÍ ZÁVĚRY JUDIKATURY K SOUBĚHU FUNKCÍ

Až do uvedeného rozsudku velkého senátu Nejvyššího soudu byla judikatura Nejvyššího soudu v zásadě ustálena na následujících závěrech:

- „**Činnost statutárního orgánu** (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva **fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru**, a to ani v případě, že není společníkem, **neboť výkon funkce statutárního orgánu obchodní společnosti není druhem práce** ve smyslu ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.“
- „**Neplatné jsou tedy pracovní smlouva** (nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích), jmenování nebo volba, **na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci (funkci), jejíž náplní je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán** (popřípadě jeho člen, jde-li o kolektivní orgán); právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu.“⁴¹⁾

Jinými slovy: **jedna a tatáž osoba nemohla být v jedné společnosti zároveň členem statutárního orgánu** (například jednatelem nebo členem představenstva) **a zaměstnancem na vedoucí pozici**, v níž by pro společnost vykonávala činnosti spadající pod

⁴¹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

tzv. obchodní vedení (typicky například generálním ředitelem, CEO, finančním ředitelem). Pracovní (nebo manažerská) smlouva, která těmto zásadám odporovala, byla podle Nejvyššího soudu neplatná.

NOVÝ JUDIKÁT VELKÉHO SENÁTU NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Tyto závěry následně podrobil kritice Ústavní soud v nálezu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15. Nejvyšší soud na tuto kritiku reagoval zprvu odmítavě a své dosavadní závěry v několika rozsudcích²⁾ znovu potvrdil. **Teprve v rozsudku velkého senátu ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, tyto závěry přehodnotil a přijal následující závěr:**

0 „**Člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě)³⁾ i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Takové ujednání však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; i nadále půjde o vztah obchodněprávní⁴⁾, který se řídí obchodním zákoníkem⁵⁾ a dále – v důsledku smluvního ujednání - těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.“**

PRAKTICKÉ DOPADY NOVÝCH ZÁVĚRŮ NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Z praktického pohledu lze z výše uvedených závěrů Nejvyššího soudu dovodit zejména následující:

1. Souběh funkcí ani nadále není povolen

Není zřejmě správné vykládat nové závěry tak, že by byl povolen souběh funkcí. Souběh funkcí, tedy výkon funkce statutárního orgánu v pracovněprávním vztahu, **ani nadále podle Nejvyššího soudu povolen není**. Nejvyšší soud výslovně uvedl, že **vztah mezi společností a členem statutárního orgánu je obchodněprávní** (dnes tedy občanskoprávní) a ne pracovněprávní. Ani uzavření pracovní či manažerské smlouvy na tom nic nemění.

2. Jedna funkce, jeden vztah

Nejvyšší soud dále vysvětlil, že pokud je pracovní či manažerská smlouva uzavřena vedle smlouvy o výkonu funkce, je třeba ji posoudit jako „dodatek“ ke smlouvě o výkonu funkce. Jinými slovy **vztah mezi členem statutárního orgánu a korporací nelze „štěpit“ na občanskoprávní a pracovněprávní**. Jde o jeden občanskoprávní vztah, jenž se podřídně řídí zákoníkem práce⁶⁾ v rozsahu, v němž to neodporuje kogentním ustanovením zákona o obchodních korporacích a občanského zákoníku.

3. Pracovní či manažerská smlouva není sama o sobě neplatná

Hlavní přínos nového judikátu tak spočívá v tom, že **pracovní (manažerská) smlouva uzavřená se členem statutárního orgánu není neplatná, ale vykládá se jako**

²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 2525/2015.

³⁾ V současnosti jde o ustanovení § 59 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), podle něhož „*práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo z tohoto zákona plyne něco jiného.*“

⁴⁾ V současnosti občanskoprávní vztah.

⁵⁾ V současnosti zákonem o obchodních korporacích a příslušnými ustanoveními zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

smlouva o výkonu funkce (nebo dodatek k ní), která se řídí podpůrně zákoníkem práce v rozsahu, v němž to neodporuje zákonu o obchodních korporacích a občanskému zákoníku (viz výše).

4. Závěry platí i pro právní úpravu platnou a účinnou od 1. ledna 2014

Nejvyšší soud se sice vyjadřoval k právní úpravě platné do 31. prosince 2011, nicméně s ohledem na obsahovou podobnost lze uzavřít, že **závěry Nejvyššího soudu lze použít i za současné právní úpravy**, tedy i za účinnosti současného zákona o obchodních korporacích a občanského zákoníku, které jsou účinné od 1. ledna 2014.

Sečteno a podtrženo: Pokud tedy například předseda představenstva akciové společnosti pracuje pro tutéž společnost na základě pracovní smlouvy jako generální ředitel, **není taková pracovní smlouva bez dalšího neplatná**, ale je třeba ji **vyložit jako smlouvu o výkonu funkce** a zkoumat, **zda splňuje náležitosti smlouvy o výkonu funkce** podle zákona o obchodních korporacích. Pokud ano, jde o platnou smlouvu o výkonu funkce, která se podpůrně řídí zákoníkem práce.

JAK S PRACOVNÍ SMLOUVOU ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU NALOŽIT?

I když tedy korporace může se členem statutárního orgánu uzavřít pracovní nebo manažerskou smlouvu, **nezakládá tato smlouva pracovněprávní vztah a zákoník práce se na právní vztah mezi korporací a členem statutárního orgánu použije jen v tom rozsahu, v němž to neodporuje kogentním ustanovením zákona o obchodních korporacích a občanského zákoníku**, která upravují postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace.

Jinými slovy: **na vztah člena statutárního orgánu a korporace se zákoník práce nepoužije celý**, jako je tomu u pracovněprávních vztahů, ale **pouze v rámci limitů daných zvláštní úpravou** v zákoně o obchodních korporacích a v občanském zákoníku.

V jakém rozsahu lze zákoník práce na uvedený vztah použít, přitom aktuálně není zcela zřejmé. Teprve po rozsudku velkého senátu Nejvyššího soudu se totiž bude moci vyvinout judikatura, která (doufáme) postupně na tuto otázku přinese odpověď. Níže lze přesto nabídnout stručný **nástin řešení, jak by se nejdůležitější oblasti úpravy v zákoníku práce mohly ve vztahu člena statutárního orgánu a korporace použít**.

1 Forma smlouvy a způsob jejího uzavření

Pracovní smlouva se členem statutárního orgánu **musí být písemná**. Tuto podmínku lze dovodit jak ze zákona o obchodních korporacích, tak ze zákoníku práce. Kromě toho však musí být tato smlouva, včetně všech jejích změn (dodatků), **schválena nejvyšším orgánem společnosti**, tedy zpravidla valnou hromadou, případně jediným společníkem či akcionářem. Pokud tak určí společenská smlouva nebo stanovy společnosti, schvaluje smlouvu namísto nejvyššího orgánu kontrolní orgán, tedy zpravidla dozorčí rada.

Pokud pracovní smlouva tímto postupem schválena není, je **relativně neplatná**. To znamená, že se považuje za platnou, avšak **společnost se této neplatnosti smí dovolat**, a to ve lhůtě 6 měsíců ode dne, kdy se o neplatnosti společnost dozvěděla nebo dozvědět měla a mohla, nejdéle však do 10 let od dne, kdy k uzavření pracovní smlouvy došlo (viz § 48 zákona o obchodních korporacích).

PŘÍKLAD 1

Pan Novotný je jedním z jednatelů společnosti Alfa, s. r. o. Vedle toho je ve společnosti zaměstnán jako generální ředitel. Tato pracovní smlouva se posoudí jako

smlouva o výkonu funkce. Protože tuto smlouvu neschválila valná hromada společnosti Alfa, s. r. o., je z tohoto důvodu relativně neplatná, přičemž zbývající jednatele mají 6 měsíců od uzavření pracovní smlouvy na to, aby tuto neplatnost uplatnili.

2 Vznik a zánik funkce

Nejvyšší soud v rozsudku velkého senátu potvrdil, že **vznik a zánik funkce** se neřídí zákoníkem práce, ale obchodním zákoníkem, dnes tedy zákonem o obchodních korporacích a občanským zákoníkem.

Funkce tedy člena statutárního orgánu **vzniká účinností rozhodnutí příslušného orgánu, který ho do funkce zvolil**, a to bez ohledu na to, zda a jaký den byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce.

PŘÍKLAD 2

Paní Smutná se má stát členkou představenstva společnosti Romeo, a. s. Je s ní uzavřena smlouva o výkonu funkce podřízená režimu zákoníku práce a jako den nástupu do práce je sjednán 1. červen 2018. Jediný akcionář však nakonec paní Smutnou do funkce nejmenuje. Funkce v takovém případě nevzniká, a to přes výslovné ujednání ve smlouvě.

PŘÍKLAD 3

Pan Korec je zaměstnán jako provozní ředitel ve společnosti První národní, a. s. Majoritní akcionář chce pana Korce „povýšit“ a učinit z něj statutárního ředitele společnosti, tedy člena statutárního orgánu. Následně své rozhodnutí změní a pana Korce do funkce nezvolí. Panu Korci v takovém případě pokračuje pracovní poměr s druhem práce provozní ředitel.

Rovněž je třeba uvést, že **funkce zaniká odvoláním člena statutárního orgánu z funkce, odstoupením z funkce nebo uplynutím funkčního období**, případně též pozbytím některého z předpokladů výkonu funkce, a to bez nutnosti dodržet „výpovědní dobu“ nebo uvádět výpovědní důvody.

PŘÍKLAD 4

Paní Zličinská vykonává funkci jednatelky společnosti Brontosaurus, s. r. o., přičemž smlouva se podpůrně řídí zákoníkem práce. Valná hromada paní Zličinskou odvolá z funkce, a to v době, kdy je paní Zličinská v dočasné pracovní neschopnosti. Bez ohledu na tuto tzv. ochrannou dobu platí, že výkon funkce paní Zličinské odvoláním z funkce skončil.

PŘÍKLAD 5

Pan Luka je předsedou představenstva společnosti Dvěře, rámy, zámky, a. s. Statuty společnosti určují, že dozorčí rada smí člena představenstva odvolat z funkce jen v případě, že člen představenstva porušuje opakovaně nebo závažně své povinnosti. Pokud pana Luku v takovém případě dozorčí rada odvolá bez uvedení důvodu, není takové odvolání platné a pan Luka se může bránit soudní cestou.

Uvedené také znamená, že se nepoužijí ustanovení zákoníku práce o pracovním poměru na dobu určitou, o zkušební době apod.

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v příkladu 5. Stanovy společnosti dále určují, že funkční období člena představenstva činí 5 let. Pan Luka, který vykonává funkci na základě manažerské smlouvy řídící se zákoníkem práce, namítá, že pracovní poměr na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky. Tato námitka není opodstatněná, neboť délka funkčního období se řídí zákonem o obchodních korporacích a stanovami společnosti, nikoliv zákoníkem práce.

Podle názoru autora je třeba taktéž dovodit, že na zánik funkce člena statutárního orgánu se nepoužijí ustanovení o zákonném odstupném. Nadále proto platí, že pokud mají obě strany zájem na poskytnutí odstupného, je třeba toto právo sjednat smluvně.

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 4. Po odvolání paní Zličinské z funkce jednatelky jmenuje valná hromada společnosti Brontosaurus, s. r. o., nového jednatele. Paní Zličinská nárokuje po společnosti odstupné ve výši 3 průměrných měsíčních výdělků, protože výkon funkce trval déle než 2 roky. Na toto odstupné nemá paní Zličinská podle zákoníku práce nárok, neboť zánik funkce se neřídí ustanoveními zákoníku práce o skončení pracovního poměru. Právo na odstupné by tak musela výslovně založit smlouva o výkonu funkce či manažerská smlouva.

3 Odměňování a cestovní náhrady

Z hlediska odměny člena statutárního orgánu musí pracovní smlouva **splňovat náležitosti podle § 60 zákona o obchodních korporacích**, a musí tedy vymezit všechny složky odměny, určit jejich výši nebo způsob výpočtu apod.

Dále je třeba upozornit na § 61 odst. 2 zákona o obchodních korporacích, podle něhož se **odměna neposkytne, pokud výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku** obchodní korporace, ledaže orgán, který smlouvu schválil, rozhodne jinak. Toto ustanovení převáží nad úpravou v zákoníku práce, podle níž musí být odměna za práci zaměstnanci poskytnuta vždy.

V rámci těchto mezí lze uplatnit ustanovení o odměňování v zákoníku práce a rovněž ustanovení o průměrném výdělků. Schválením pracovní smlouvy se smluvní mzdou schvaluje příslušný orgán rovněž poskytování zákonných příplatků za práci přesčas, v noci, v sobotu a v neděli, ve svátek či ve ztíženém pracovním prostředí, a to v minimální zákonné výši. Přesto lze pro jistotu doporučit, aby byly v pracovní (manažerské) smlouvě tyto příplatky vypočteny alespoň odkazem na příslušná ustanovení zákoníku práce.

PŘÍKLAD 8

Pan Kuchař je jednatelem společnosti Borna, s. r. o., a funkci vykonává na základě manažerské smlouvy řídící se zákoníkem práce. Okolnosti vyžadují, aby se pan Kuchař v sobotu zúčastnil obchodní schůzky s významným obchodním partnerem. Dojde tedy k výkonu funkce v sobotu a kromě mzdy má pan Kuchař nárok na příplatek za práci v sobotu ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.

Na člena statutárního orgánu se rovněž **přiměřeně použijí ustanovení o cestovních náhradách**, které budou členu statutárního orgánu příslušet ve stejné výši jako zaměstnanci.

PŘÍKLAD 9

Okolnosti jako v příkladu 8. Pan Kuchař musí kvůli obchodní schůzce navíc vycestovat mimo město, v němž společnost Borna, s. r. o., sídlí. Bude tedy z pohledu

zákoníku práce na pracovní cestě, a bude mít proto právo na cestovní náhrady ve stejném rozsahu, jako by měl zaměstnanec společnosti.

4 Pracovní doba a dovolená

Ačkoliv povinnost jednat s péčí řádného hospodáře velí členu statutárního orgánu vykonávat funkci v takovém rozsahu, v němž je to třeba, **zásadně nic nebrání přiměřenému použití ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a dovolené.**

Člen statutárního orgánu v takovém případě musí věnovat výkonu funkce nejméně stanovenou či sjednanou týdenní pracovní dobu, přičemž v případě, kdy řádný výkon funkce vyžaduje vyšší nasazení, lze hovořit o použití ustanovení o práci přesčas.

Péče řádného hospodáře však podle názoru autora může vést až k případům, v nichž **(pokud je to pro řádný výkon funkce nutné)** může člen statutárního orgánu výjimečně překročit maximální limity práce přesčas nebo naopak **nedodržet minimální doby odpočinku.** Požadavek na výkon funkce s péčí řádného hospodáře musí v těchto případech převážet.

Uvedený výklad v tomto případě podle názoru autora není v rozporu se základními zásadami zákoníku práce, zejména zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, neboť člen statutárního orgánu i přes uzavřenou pracovní (manažerskou) smlouvu není zaměstnancem (viz výše), a naopak jeho jednatelské oprávnění mu umožňuje rozdělit pracovní úkoly mezi zaměstnance tak, aby si zajistil dostatečný odpočinek.

PŘÍKLAD 10

Okolnosti nadále jako v příkladu 8. Sobotní obchodní schůzka se natolik protáhne, že naváže ještě dalším jednáním v neděli, které skončí v 17:00. Pan Kuchař má přitom v pondělí od 7:00 jednání na finančním úřadu, jehož se za společnost musí zúčastnit. Nepřetržitý odpočinek v týdnu bude v tomto případě činit pouze 14 hodin, ale vzhledem k povinnosti pana Kuchaře jednat za společnost s péčí řádného hospodáře nemůže pan Kuchař jednání na finančním úřadu zrušit s tím, že „se potřebuje dostat“.

Stejně tak bude mít člen statutárního orgánu právo na **dovolenou**, jejíž čerpání se bude přiměřeně řídit zákoníkem práce. Člen statutárního orgánu však nesmí dovolenou čerpat v době, kdy to neumožňuje povinnost jednat za společnost s péčí řádného hospodáře.

PŘÍKLAD 11

Okolnosti jako v příkladech 8 a 10. Pan Kuchař za těchto okolností nesmí v pondělí čerpat dovolenou, neboť jednání na finančním úřadě vyžaduje jeho osobní účast. Pokud by pan Kuchař měl nahlášenou dovolenou na úterý, ale finanční úřad mu uložil do 3 dnů doložit řadu podkladů, musí pan Kuchař s péčí řádného hospodáře takovou dovolenou zrušit a věnovat se tomu, aby ve lhůtě stanovené finančním úřadem požadované podklady řádně doložil.

5 Překážky v práci

Přiměřené použití zákoníku práce dále znamená, že **na člena statutárního orgánu se přiměřeně užijí ustanovení o překážkách v práci**, včetně ustanovení o zabezpečení v době těchto překážek v práci. Člen statutárního orgánu tak bude mít právo na poskytnutí volna a případně náhrady mzdy ve stejném rozsahu jako zaměstnanci společnosti.

I zde však nad právem na poskytnutí volna převládá povinnost jednat s péčí řádného hospodáře. U těch překážek v práci, které jsou alespoň z části „v moci“ člena statutárního orgá-

nu (např. darování krve, účast při volbách nebo sčítání lidu) je tedy člen statutárního orgánu povinen **upřednostnit zájmy společnosti před svými osobními zájmy a překážku v práci nečerpat.**

PŘÍKLAD 12

Paní Blatná je jednatelkou společnosti Kormar, spol. s r. o., a její vztah se řídí manažerskou smlouvou v režimu zákoníku práce. Paní Blatná chodí pravidelně darovat krev, což je i u paní Blatné překážkou v práci s nárokem na náhradu mzdy podle zákoníku práce. Pokud ovšem auditoři, kteří auditují účetní závěrku společnosti, požadují přítomnost paní Blatné na jednání v době, kdy by paní Blatná šla darovat krev, musí paní Blatná darování krve odložit a upřednostnit s péčí řádného hospodáře jednání s auditory.

6 Náhrada újmy, pracovní úraz a nemoc z povolání

Na vztah člena statutárního orgánu a obchodní korporace naopak **nelze bez dalšího použít ustanovení zákoníku práce o náhradě škody.** Vždy má totiž přednost použití ustanovení zákona o obchodních korporacích a občanského zákoníku, podle nichž **poruší-li člen statutárního orgánu povinnost jednat s péčí řádného hospodáře, musí nahradit újmu, kterou tím způsobil, a vydat prospěch, který tím získal.**

Výše náhrady újmy přitom není omezena čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku, jako je tomu v případě, kdy zaměstnanec způsobí škodu z nedbalosti.

PŘÍKLAD 13

Pan Straka je členem představenstva společnosti Energie, a. s., přičemž funkci vykonává na základě manažerské smlouvy řídící se zákoníkem práce. Pan Straka z nedbalosti uzavře nevýhodnou smlouvu, neboť si ji nenechá posoudit odborníkem a má za to, že nejde o významný kontrakt. Společnost však díky tomu utrpí škodu. Pan Straka je povinen tuto škodu nahradit, a to i ve výši přesahující čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku, protože výše náhrady újmy způsobená porušením povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře není omezena a neřídí se zákoníkem práce.

Ustanovení zákoníku práce o náhradě škody se tak na člena statutárního orgánu použijí jen v tom rozsahu, v němž neodporují výše uvedené právní úpravě. Podle názoru autora **není vyloučeno použití ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání.** Pokud tedy člen statutárního orgánu utrpí při výkonu funkce úraz, není vyloučeno posoudit jej jako pracovní a člena statutárního orgánu odškodnit. Konkrétně tato otázka však určitě patří k těm nejvíce sporným a bude zajímavé sledovat, jak se k ní v budoucnu postaví judikatura.

DOPORUČENÍ ZÁVĚREM

Z výše uvedeného výčtu je patrné, že **použití režimu zákoníku práce na vztah člena statutárního orgánu a obchodní korporace není ani po rozsudku velkého senátu Nejvyššího soudu vyjasněné či jednoznačné.** Naopak, tento režim s sebou nese poměrně velkou nejistotu, v jakém rozsahu lze zákoník práce uplatnit a kde naopak aplikace zákoníku práce naráží na limity vyplývající ze zákona o obchodních korporacích a z občanského zákoníku.

Pokud je tedy uzavírána „pracovní“ smlouva se členem statutárního orgánu, lze stranám takové smlouvy doporučit, aby v ní pečlivě a podrobně upravili jednotlivé otázky, zejména týkající se pracovní doby, doby odpočinku, dovolené, překážek v práci, pojištění odpovědnosti za škodu, odměňování, odstupného atd.

Nevyjasněná zůstává rovněž otázka, co se stane v případě, kdy pracovní poměr existuje ještě před jmenováním člena statutárního orgánu do funkce. Podle dřívější judikatury⁷⁾ pracovní smlouva zanikala konkludentní dohodou ke dni jmenování do funkce, nicméně tyto závěry ve světle nového rozsudku Nejvyššího soudu zřejmě nyní již neobstojí.

Bezpečnějším řešením tedy je i nadále uzavřít smlouvu o výkonu funkce v režimu zákona o obchodních korporacích a občanského zákoníku, a ze zákoníku práce do této smlouvy převzít pouze ty instituty, o něž mají strany výslovně zájem, například dovolenou či cestovní náhrady.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

⁷⁾Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.