

NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD POTVRZUJE - STATUTÁRNÍ ORGÁN NEMŮŽE BÝT ZÁROVEŇ ZAMĚSTNANCEM (POZOR NA DAŇOVÉ SOUVISLOSTI)

V konstantní judikatuře Nejvyššího soudu ČR již od poloviny 90. let není sporu o tom, že nelze souběžně působit ve společnosti jako její statutární orgán a tytéž činnosti vykonávat na základě pracovního poměru ke společnosti. Taková pracovní smlouva je stížena absolutní neplatností. Všechna dosavadní rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR se však týkala (logicky) jen civilních dopadů takového souběhu. Začátkem prosince 2010 se poprvé k této otázce vyjádřil též Nejvyšší správní soud ČR.



Zakázaný souběh a jeho limity

Závěr o nemožnosti souběhu poprvé přijal jako soud dovolací již Vrchní soud v Praze, když v rozhodnutí ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92 judikoval, že „činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem.“

Jeho závěry pak byly přejaty a rozpracovány hlubokou a až vzácně konstantní judikaturou Nejvyššího soudu ČR, z níž lze namátkou vybrat např. rozhodnutí ze dne 15. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002 nebo rozhodnutí ze dne 17. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004.1)

Aktuální stav lze shrnout zhruba následovně: Statutární orgán společnosti vykonává tuto funkci na základě smlouvy o výkonu funkce, která je podřazena režimu obchodního zákoníku (konkrétně mandátní smlouvě) a z toho vyplývá zejména míra a charakter jeho odpovědnosti vůči společnosti. Tento stav nebrání tomu, aby statutární orgán byl u společnosti souběžně zaměstnán, ovšem jeho náplň práce nesmí pokrývat činnosti statutárního orgánu a to jak navenek (jednání jménem společnosti), tak dovnitř (obchodní vedení společnosti). Hledí se přitom na faktickou náplň, nikoli na to, jak je pozice pojmenována nebo vymezena v pracovní smlouvě. Pracovní poměr sjednaný v rozporu s výše uvedenými zásadami je tedy neplatný pro rozpor se zákonem.

Platí stejně důsledky v oblasti správního práva?

Jak bylo uvedeno výše, Nejvyšší soud ČR se v rámci svých kompetencí omezoval na posouzení platnosti či neplatnosti dané pracovní smlouvy. Doposud však nebylo zřejmé, zda-li stejný přístup zaujmou též správní orgány.

Průlomem je rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010, který posuzoval správnost postupu orgánů správy sociálního zabezpečení v níže uvedeném případě.

Správa sociálního zabezpečení posuzovala z hlediska existence nemocenského pojištění zaměstnance (účasti na nemocenském pojištění) – tj. uplatňovaného na základě pracovní smlouvy - situaci, kdy daný zaměstnanec, na pozici ředitele, byl zároveň jednatelem téže společnosti s ručením omezeným. V průběhu celého správního i pozdějšího soudního řízení nebylo nijak prokázáno, že by se náplň práce ředitele jakkoliv lišila od činnosti statutárního orgánu (ačkoliv to byla prakticky jediná námitka, kterou jednatel vznesl).

Orgány správy sociálního zabezpečení dovodily, že pracovní poměr nebyl sjednán platně, tudíž nevznikl a na jednatele (ředitele) společnosti odmítly pohlížet jako na zaměstnance. Závěrem tedy bylo rozhodnutí Okresní správy sociálního zabezpečení později potvrzené Českou správou sociálního zabezpečení, že jednatel z titulu „pracovního poměru“ účastníkem systému nemocenského pojištění nebyl. Proti tomuto rozhodnutí podal dotčený jednatel žalobu ve správním soudnictví.

Věc se postupně dostala až k Nejvyššímu správnímu soudu ČR, který potvrdil rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení jako věcně správné, když dovodil, že „správní orgány odkázaly ve svých

*rozhodnutích na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu v pracovněprávních věcech. **Byť je nyní souzená věc projednávána v odlišném režimu, tj. ve správním soudnictví, neshledal Nejvyšší správní soud důvodu pro to, aby se od dovolávané judikatury jakkoli odchýlil.***

Rozhodnutí se sice týká situace z roku 2006, a proto v odůvodnění obsahuje odkazy na dnes již neplatné zákony, jeho závěry jsou ale použitelné i na úpravu dle aktuálně platných zákonů č. **262/2006** Sb. (zákoník práce) a **187/2006** Sb. (zákon o nemocenském pojištění). Lze ještě podotknout, že v roce 2006 byl jednatel pojištěn alespoň z titulu jednatele, statutární orgány (ani jejich členové) ale od 1. ledna 2009 pojištěny nejsou.

Závěr

Nejvyšší správní soud ČR tak ve výše zmíněném rozhodnutí jednoznačně potvrdil dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu ČR a přijal její závěry i pro oblast správního práva. I když byl jeho výstup zaměřen pouze na otázku nemocenského pojištění, **z dikce slov „neshledal důvodu, aby se od judikatury jakkoli odchýlil“ lze dovodit jeho připravenost potvrdit stejný závěr též v dalších relevantních oblastech, tj. zejména ve věcech daňových.** Tento závěr může být důležitý zejména v případě představenstev akciových společností, jelikož odměna členů představenstva není na rozdíl od mzdy zaměstnanců daňově uznatelným nákladem.

Management obchodních společností by tedy pro příště měl být při zvažování optimální struktury smluvních vztahů se členy představenstva či jednatelem velmi opatrný.

Autor: Mgr. Stanislav Servus, LL.M.

21. 2. 2011

Zdroj: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-spravni-soud-potvrzuje-statutarni-organ-nemuze-byt-zaroven-zamestnancem-pozor-na-danove-souvislosti-71056.html>