

PROLÍNÁNÍ KORPORAČNÍHO A PRACOVNÍHO PRÁVA – OD SOUBĚHŮ KE KAUZE *DANOSA*

JUDr. Bc. Klára Hurychová, Ph.D.¹ a JUDr. Petr Tomášek, Ph.D.²

1 Úvod

Obchodní korporace představují právní institut a fenomén, bez nichž si fungování moderního tržního hospodářství lze stěží představit. V pojetí nejen tuzemského práva představuje obchodní korporace sdružení osob (či v případech stanovených zákonem též jediné osoby) sdružených za specifickým účelem.³ Svým právním rozsahem však obchodní korporace tyto osoby přesahuje, neboť vytvořením obchodní korporace vzniká nová osoba – osoba právnická, která je odlišná od osob, jež obchodní korporaci tvoří.

Po britském vzoru⁴ nebylo ani v českém právu většího sporu, že vytvořením obchodní korporace skutečně vzniká nový právní subjekt nadaný vlastními právy a povinnostmi.⁵ Za celkem specifické však bylo možné označit situace, kdy je obchodní korporace vytvářena jedinou osobou (jediným členem), a sice stejným, který se mnohdy též „postaví“ do jejího čela jako jediný člen statutárního orgánu této obchodní korporace. Soudní rozhodovací praxe se v této souvislosti místy klonila k závěru, že je v takových případech absurdní tvrdit, že by člen statutárního orgánu spravoval „cizí“ majetek.⁶ Nakonec však s ohledem na majetkovou samostatnost obchodních společností převládl závěr, podle něž i jediný společník a jediný člen statutárního orgánu má odlišné postavení od „své“ obchodní společnosti, a proto je mj. povinen dodržovat veškeré zákonné povinnosti, které zákon se správou cizího majetku (majetku obchodní společnosti) pojí.⁷

¹ Autorka působí jako odborná asistentka na katedře obchodního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

² Autor působí jako odborný asistent na katedře obchodního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

³ § 210 a § 211 občanského zákoníku a § 2 odst. 1 z. o. k.

⁴ *Salomon v A Salomon & Co Ltd* [1896] United Kingdom, House of Lords 1 (16. 11. 1896) AC 22.

⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97.

⁶ Např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 1. 2005, sp. zn. 11 Tdo 1081/2004.

⁷ Např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2005, sp. zn. 8 Tdo 124/2005, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 8. 2006, sp. zn. 3 Tdo 746/2006, či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2009, sp. zn. 15 Tdo 294/2009.

Přes toto, ekonomickou optikou relativně striktní oddělení se nelze domnívat, že by obchodní společnosti náležela totožná práva jako osobám fyzickým. Na rozdíl od člověka, obchodní společnosti nnesvědčí právo na život, což se projevuje v možnosti nejvyššího orgánu kdykoli rozhodnout o zrušení obchodní společnosti a její likvidaci. Podobně pak právní předpisy neposkytují obchodním společnostem ani obecnou ochranu osobních údajů, kterážto je vyhrazena pouze osobám fyzickým.⁸ Naproti tomu však právní předpisy předpokládají existenci a ochranu některých osobnostních práv obchodních společností, např. práva na soukromí, práva na ochranu dobré pověsti nebo práva k obchodní firmě.⁹

Podobnou rozlišovací optikou, jako bylo nastíněno v předchozí pasáži, lze názírat i na práva a povinnosti osob, které se na činnosti obchodní společnosti podílejí a které realizují její každodenní chod, tedy především na práva a povinnosti zaměstnanců a členů volených orgánů obchodní společnosti. V této souvislosti je bezrozporné, že zaměstnancům i členům volených orgánů se dostává stejné zákonné ochrany nezávisle na tom, zda je jejich zaměstnavatelem osoba fyzická (např. živnostník) nebo osoba právnická (např. obchodní společnost).¹⁰ Z opačného pólu pohledu však zůstává otázkou, zda je rozsah práv a povinností osoby pracovně činné ve prospěch obchodní společnosti dán pouze skutečností, zda se nachází vůči obchodní společnosti v postavení zaměstnance nebo člena voleného orgánu, anebo zda lze zvažovat, aby v některých otázkách tyto osoby podléhaly shodné zákonné ochraně, přestože zákon výslovně počítá s ochranou pouze jedné z obou skupin?

Právě tuto otázku si klademe ve svém příspěvku, přičemž se zaměřujeme na kapitálové společnosti,¹¹ které tvoří nejvýznamnější část ekonomicky činných obchodních korporací a u nichž se nejvíce projevují rysy bytostně spojené s obchodní společností jako „umělým“ konstruktem.

2 Vliv pracovního práva na postavení člena voleného orgánu obchodní korporace

2.1 Souběh funkce

V prostředí kapitálových společností vyvstává prolínání pracovního a obchodního práva do popředí zejména v souvislosti s problematikou tzv. souběhů. Doktrína rozlišuje tzv. pravé a nepravé souběhy. O nepravém souběhu hovoříme tehdy, pokud člen statutárního orgánu koná pro společnost práci na základě pracovněprávního vztahu,¹² avšak práci odlišnou od činností, které vykonává jako člen statutárního

⁸ Viz § 3 zákona o zpracování osobních údajů.

⁹ Viz § 135 a § 432 občanského zákoníku.

¹⁰ Srov. § 7 zákoníku práce.

¹¹ Dále také jen „společnost“.

¹² V pracovním poměru či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

orgánu, tedy především práci odlišnou od obchodního vedení a zastupování společnosti. Pokud by však člen statutárního orgánu měl vykonávat v pracovněprávním vztahu činnosti, které spadají do jeho působnosti člena statutárního orgánu, jde o tzv. souběh práv.

Zatímco nepravé souběhy judikatura připouštěla již za účinnosti zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku,¹³ k pravým souběhům se stavěla skepticky a zapovídala je.¹⁴ Vykonávat funkci člena statutárního orgánu tak bylo možné pouze na základě smlouvy o výkonu funkce, nikoliv však na základě např. smlouvy pracovní. To potom kladlo na členy volených orgánů zvýšené nároky, neboť tito se nemohli spolehnout na obecnou ochranu poskytovanou zaměstnancům dle zákoníku práce a museli tak v rámci vyjednávání přesného znění smluv o výkonu funkce usilovat o co nejpřesnější specifikaci svých práv (např. dovolená, náhrady, překážky v práci).

Právní argumentace judikaturních závěrů byla postavena zejména na odlišení charakteru závislé práce podle zákoníku práce a charakteru činností (zejména obchodního vedení) náležejících do působnosti statutárního orgánu.¹⁵ Závislá práce, jak se již naznačuje z jejího jazykového označení, je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, tedy mj. podle pokynů zaměstnavatele (§ 2 zákoníku práce). Jinými slovy, zaměstnavatel je tím, kdo (v mezích zákona a pracovněprávních dokumentů) určuje, jakou práci má zaměstnanec konat a jakým způsobem. V případě členů statutárního orgánu je však situace odlišná. Nad nimi nelze nalézt nikoho, kdo by členům statutárního orgánu aktivně určoval náplň jejich činnosti.¹⁶ Naopak, jsou to právě členové statutárního orgánu, komu náleží obchodní vedení společnosti, tedy průběžná a pravidelná správa záležitostí společnosti a jejího závodu.¹⁷ K této kompetenci pak v prostředí kapitálových společností přistupuje zákonný zákaz, aby kdokoli uděloval členům statutárního orgánu pokyny týkající se obchodního vedení.¹⁸ Je proto zřejmé, že postavení členů statutárního orgánu kapitálové společnosti je do značné míry nezávislé, a proto zásadně nelze hovořit o tom, že by svoji funkci vykonávali „ve vztahu podřízenosti“, jak vyžaduje zákonné vymezení závislé práce.¹⁹

Proti shora uvedeným závěrům se však postupem času vyhranil Ústavní soud. Ve svém nálezu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, zkritizoval dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu, kterému vytkl, že při dovozování nemožnosti podřídit režim výkonu funkce člena statutárního orgánu pracovněprávnímu vztahu (kterou

¹³ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008.

¹⁴ Výjma meziobdobí platnosti § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, v posledním platném znění.

¹⁵ Srov. též argumentaci v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

¹⁶ Pro zjednodušení v této souvislosti pomíjíme povinnost respektovat účel založení společnosti a předmět jejího podnikání nebo její činnosti.

¹⁷ Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 3. 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003.

¹⁸ § 195 odst. 2 a § 435 odst. 3 z. o. k.

¹⁹ K argumentaci srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

zákon výslovně nestanoví) nepředložil dostačující argumenty, které jsou zapotřebí, jde-li o soudcovské dotváření práva jdoucí proti zájmům soukromých osob. V navazujícím rozsudku ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, nicméně Nejvyšší soud setrval na své dosavadní argumentaci a zopakoval, že právní režim smlouvy o výkonu funkce nelze podříditi režimu zákoníku práce. V navazujícím nálezu²⁰ však Ústavní soud zopakoval, že judikatura Nejvyššího soudu přesvědčivé důvody pro dovozování soudcovského zákazu postrádá. Především pak Nejvyššímu soudu připomněl, že Ústavní soud ve svém předchozím nálezu nepovažoval výkon funkce člena statutárního orgánu automaticky za závislou práci, nýbrž se zabýval skutečností, zda je možné, aby zákonná pravidla regulující závislou práci mohla být na základě smluvní autonomie vztažena též na vztah, který závislou prací není.

V mezidobí mezi „setrávajícím“ rozsudkem Nejvyššího soudu a „vytýkacím“ nálezem Ústavního soudu pak Nejvyšší soud přeci jen připustil,²¹ aby si obchodní korporace a člen statutárního orgánu ujednali, že se jejich vztah založený smlouvou o výkonu funkce řídí zákoníkem práce, avšak s výjimkou kogentních ustanovení korporálního práva. Odchýlit se tak ve prospěch zákoníku práce nelze od korporálních pravidel upravujících např. „vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení“. Jak ovšem Nejvyšší soud naznačil o necelé tři měsíce později,²² ani otázka zániku funkce není oblastí, v níž by byla ustanovení zákoníku práce zcela irelevantní, když připustil, že podřízení smlouvy o výkonu funkce režimu zákoníku práce může – ve vztahu k ukončení této smlouvy – znamenat povinnost nabídnout odvolávanému členovi statutárního orgánu jinou práci.²³

Jakým dalším způsobem Nejvyšší soud svůj právní názor vyjasní či zpřesní, není v tuto chvíli zřejmé. Nelze přitom opomenout ani skutečnost, že otázka souběhů není pouze soukromoprávní povahy, nýbrž má i veřejnoprávní přesah. V nedávné době se jedním z veřejnoprávních aspektů zabýval Nejvyšší správní soud,²⁴ a to v souvislosti s ochranou zaměstnanců před platební neschopností zaměstnavatele, která nalézá svůj unijní předobraz ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Nejvyšší správní soud položil Soudnímu dvoru EU²⁵ otázku, zda uvedená směrnice brání uspokojení mzdových nároků ředitele obchodní společnosti, neboť ten dle vnitrostátní judikatury není v důsledku svého (případného) souběžného členství ve statutárním orgánu považován za zaměstnance, a tudíž se může jevit sporné, zda mu unijní ochrana náleží.

²⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

²³ V dané věci nešlo o obchodní společnost, nýbrž o obecně prospěšnou společnost.

²⁴ Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 2. 2021, sp. zn. 10 Ads 262/2020.

²⁵ U Soudního dvora EU je věc vedena pod sp. zn. C-101/21.

2.2 Kauza *Dita Danosa*

Z jiné oblasti zmiňme kauzu *Dita Danosa*. Na první pohled by se mohlo zdát, že otázka příznivých a transparentních pracovních podmínek je problematikou ryze pracovněprávní. V praxi se však ukazuje, že též korporální právo může mít na pracovněprávní podmínky (nejen) zaměstnanců vliv. Velmi zajímavý, i z hlediska výše rozebrané problematiky souběhu funkcí (jejíž kruciólní dilema tkví právě v otázce posouzení nadřazenosti a podřizenosti), a rozporuplný je v tomto ohledu případ lotyšské společnosti LKB Lizings SIA a členky jejího statutárního orgánu, Dity Danosy.²⁶ Paní Danosa byla rozhodnutím valné hromady společnosti odvolána ze své funkce (vykonávané nikoli na základě pracovní smlouvy, ale na základě smlouvy příkazní) v době, kdy byla těhotná.

Soudní dvůr se případem zabýval v roce 2010, na základě jemu předložené předběžné otázky lotyšským soudem, zda je třeba mít za to, že členové řídicích orgánů kapitálových společností spadají pod pojem „pracovník“ (*worker*). Tento pojem užívá směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále jen „Směrnice“), z níž mimo jiné plyne rovněž zákaz výpovědi těhotným a kojícím zaměstnankyním (čl. 10 Směrnice). Druhá, soudu položená předběžná otázka pak směřovala k zodpovězení, zda má být citovaná směrnice vykládána v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje odvolat členku statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, a zejména bez ohledu na těhotenství dotčené osoby.

Lotyšský obchodní zákoník přitom, obdobně jako tuzemské právo,²⁷ umožňoval odvolat členy řídicích orgánů kapitálových společností kdykoli bez omezení (*ad nutum*), tj. i bez ohledu na těhotenství.²⁸ Obdobně jako naše právo tudíž nespátroval mezi členem voleného orgánu a společností vztah nadřazenosti a podřazenosti tak, jako tomu je ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele.²⁹

Dita Danosa tak před soudem tvrdila, že bylo třeba ji považovat za zaměstnankyni ve smyslu Směrnice bez ohledu na to, zda je za ni považována též podle lotyšského práva. Krom toho s ohledem na zákaz výpovědi obsažený ve Směrnici a na mimořádný zájem, který má být tímto ustanovením chráněn v právních vztazích všeho druhu, v nichž mohou být identifikovány charakteristické rysy pracovního poměru, měl lotyšský stát usilovat všemi prostředky, včetně prostředků soudních, aby těhotným zaměstnankyním zajistil právní a sociální záruky stanovené v jejich prospěch.

²⁶ Rozsudek SDEU (druhého senátu) ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09 *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA*.

²⁷ Viz § 190 odst. 2 písm. d) z. o. k. (s. r. o.) a § 421 odst. 2 písm. e) z. o. k. (a. s.).

²⁸ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2000, sp. zn. 29 Cdo 968/2000 (aniž by se však toto rozhodnutí výslovně vyjadřovalo k možnosti odvolání těhotné členky voleného orgánu).

²⁹ Viz § 2 odst. 1 zákoníku práce. K tomuto blíže viz HURYCHOVÁ, K., TOMÁŠEK, P., ZVÁRA, M. *Obchodní korporace v judikatuře českých a zahraničních soudů*. Praha: Karolinum, 2016, s. 213–215.

Společnost LKB Lizings SIA se naproti tomu domnívala, že členové statutárního orgánu kapitálové společnosti neplní svěřené úkoly pod vedením jiné osoby, takže je není možné považovat za zaměstnance, resp. pracovníka ve smyslu unijního práva. Podle společnosti bylo zcela odůvodněné stanovit rozdílnou úroveň ochrany pro pracovníky a pro členy statutárního orgánu kapitálové společnosti s ohledem na vztah důvěry, s nímž je spojen výkon činnosti svěřené členům takového orgánu.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí předně uvedl, že členství ve statutárním orgánu kapitálové společnosti ještě samo o sobě nevyklučovalo, aby se paní Danosa v původním řízení nacházela vůči této společnosti ve vztahu podřízenosti. Bylo tedy třeba zkoumat i) podmínky, za nichž byla do funkce přijata, ii) povahu funkce, která jí byla svěřena, iii) rámec, v němž byla tato funkce vykonávána, iv) rozsah působnosti dotyčné, v) kontrolu, jíž podléhala v rámci společnosti, jakož i vi) okolnosti, za nichž mohla být odvolána.

Uzavřel poté, 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, pokud svou činnost po určitou dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a pokud za tuto činnost pobírá odměnu.

K druhé položené otázce pak soud uvedl, že pokud by byla paní Danosa chápána jako těhotná zaměstnankyně ve smyslu Směrnice, pak by její odvolání na základě důvodů souvisejících hlavně s těhotenstvím (bez ohledu na vnitrostátní právo) odporovalo právu Unie. Avšak, pokud by byla těhotná Danosa odvolána z funkce na základě důvodů, které nesouvisejí s těhotenstvím, takové náležitě odůvodněné odvolání by nebylo v rozporu čl. 10 Směrnice.

Nicméně, soud ve své extenzivní argumentaci přeci jen možnou ochranu těhotných členek volených orgánů rozšířil, když připustil, že je třeba zkoumat, zda se paní Danosa mohla případně domáhat ochrany před diskriminací na základě pohlaví.³⁰ Konstatoval tedy, že jednostranné odvolání zmocnění mandantem před sjednaným termínem z důvodu těhotenství zmocněnkyně nebo z důvodu založeného hlavně na tomto jejím stavu se může týkat pouze žen. I kdyby Dita Danosa neměla postavení „těhotné zaměstnankyně“ v širokém slova smyslu doporučeném ve Směrnici, připustit, že by společnost mohla odvolat z funkce členku svého statutárního orgánu, by bylo v rozporu s cílem spočívajícím v zajištění ochrany, který sleduje čl. 2 odst. 7 směrnice o rovném zacházení, pakliže je odvolání založeno hlavně na těhotenství dotyčné.

V návaznosti na kauzu *Danosa* se Soudní dvůr EU vztahem nadřízenosti a podřízenosti, resp. otázkou, zda člen voleného orgánu obchodní korporace může být považován za zaměstnance, zabýval ještě v několika případech.

³⁰ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (dále jen „směrnice o rovném zacházení“). Tato směrnice byla nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

V rozhodnutí ve věci *Balkaya*³¹ Soudní dvůr EU dospěl k závěru, že člena statutárního orgánu společnosti (za předpokladu, že vykonává svou činnost pod vedením a kontrolou jiného orgánu této společnosti a za tuto činnost pobírá odměnu a sám nevlastní podíly v uvedené společnosti) je třeba chápat při stanovení počtu zaměstnanců v rámci hromadného propouštění³² jako zaměstnance. V daném případě se jednalo o jednatele malé německé společnosti s ručením omezeným. Soudní dvůr EU naznačil, obdobně jako v případě *Danosa*, že i když má člen vedení kapitálové společnosti při výkonu funkce prostor pro uvážení, který překračuje mimo jiné prostor, který má zaměstnanec ve smyslu německého práva, jemuž zaměstnavatel může předepsat podrobně úkoly, které musí provést, a způsob, jakým musí být vykonány, nic to nemění na tom, že se vůči této společnosti nachází ve vztahu podřízenosti (daný zejména jeho vztahem k valné hromadě a možností okamžitého odvolání).

V rozhodnutí ve věci *Holterman*³³ pak Soudní dvůr EU uzavřel, že smluvní vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací může naplnit znaky individuální pracovní smlouvy ve smyslu nařízení Brusel I bis.^{34,35}

2.3 Reflexe rozhodnutí v České republice

Kauza *Danosa* překvapivě nevyvolala mezi tuzemskou odbornou veřejností příliš mnoho reakcí.³⁶ Pokud již doktrína či judikatura případ *Danosa* zmiňují, reakce jsou rozporuplné. Někteří komercialisté závěry Soudního dvora EU odmítli, a to především poukazujíc na nepochopení fiduciární povahy vztahu mezi členem voleného orgánu obchodní korporace a korporací samotnou.

Rozhodnutí bylo přijato ještě před přijetím zákona o obchodních korporacích. Ten však toto rozhodnutí nijak nereflextuje. Ani důvodová zpráva jej nezmiňuje, a tedy ani nenaznačuje vztah k *lex lata*. Jak již přitom bylo nastíněno shora, zákon o obchodních korporacích svěřuje obchodní vedení statutárnímu orgánu

³¹ Rozsudek SDEU (prvního senátu) ze dne 9. 7. 2015 ve věci C-229/14 *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*.

³² Tj. pro účely čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. 7. 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

³³ Rozsudek SDEU (třetího senátu) ze dne 10. 9. 2015 ve věci C-47/14 *Holterman Ferho Exploitatie BV, Ferho Bewehrungsstahl GmbH, Ferho Vechta GmbH, Ferho Frankfurt GmbH v. Friedrich Leopold Freiherr Spiess von Büllenheim*.

³⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech.

³⁵ K odlišnému chápání však srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3456/2019 a reakci na toto usnesení [CHALUPA, I., REITERMAN, D. Který soud je mezinárodně příslušný k projednání žaloby obchodní korporace vůči jejímu (bývalému) členovi statutárního orgánu podané v souvislosti s výkonem funkce? [online]. *Praktický manuál ZOK*. Dostupné v ASPI, <https://www.aspi.cz/>].

³⁶ K širšímu pohledu na tuto problematiku viz NĚMČEKOVÁ, I. Souběhy podle nové úpravy – jak vnímat otázky Ústavního soudu? *Bulletin advokacie*. 2017, č. 5, s. 71 a násled.

kapitálových obchodních společností.³⁷ Zároveň platí, že nikdo není oprávněn statutárnímu orgánu udělovat pokyny týkající se obchodního vedení.³⁸ Valná hromada tudíž, dle převažující části doktríny a dle judikatury, není ve vztahu nadřízenosti ke statutárnímu orgánu, jakkoli je tvořena společníky coby reziduálními vlastníky obchodní společnosti. Statutární orgán představuje vrcholný řídicí orgán obchodní společnosti.³⁹ Avšak valná hromada je zásadně oprávněna odvolat člena statutárního orgánu kdykoliv a bez udání důvodu.

Obecné soudy prozatím s argumentací SD EU ve prospěch shodné ochrany žen v pracovněprávních a korporáčněprávních vztazích až na výjimky (uvedené níže) příliš nepracují. Možná i to byl důvod, proč se k otázce postavení členek volených orgánů obchodních korporací vyjádřil ve svém nálezu k problematice souběhu funkcí Ústavní soud.⁴⁰ Ten sice výslovně nezmiňuje případ Dity Danosy, vyjadřuje se ale k diskriminační povaze pravidel dopadajících na ženy působící ve volených orgánech obchodních korporací.

„[Z]ákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu, odebírá dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době (v souvislosti s nemocí, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Navíc se na tyto manažery nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (ze kterého se hradí škoda na zdraví a škoda vzniklá v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání), což opět snižuje standard jejich ochrany. I s tímto aspektem je nezbytné se vypořádat. Konečně, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu, negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku tohoto zákazu ženy v těchto funkcích nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou (např. v souvislosti s vyšší peněžité podpory v mateřství v případě druhého dítěte). Výklad zastávaný v napadených rozhodnutích tak disproporčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích, a tudíž se musí obecné soudy vypořádat i s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.“

Na citovaný nálezn Ústavního soudu, který kritizoval nejednotný výklad týkající se přípustnosti souběhu funkcí obecnými soudy, zareagoval Nejvyšší soud, který v již citovaném rozsudku ze dne 26. 5. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3667/2018, mj. uvedl: *„Ujednáním obsaženým ve smlouvě o výkonu funkce (popř. v souběžně uzavřené ‚manažerské‘ smlouvě) o tom, že se vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací (jde-li o výkon funkce člena statutárního orgánu) řídí zákoníkem práce, se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku*

³⁷ Viz § 195 odst. 1 z. o. k. (pro s. r. o.) a § 435 odst. 2, resp. § 456 odst. 2 z. o. k. (pro a. s.).

³⁸ Výjimku představuje postup dle § 51 odst. 2 z. o. k., popřípadě udělování koncernových pokynů dle § 81 z. o. k.

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019.

⁴⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I.ÚS 190/15.