

# Aktuální právní informace

## Business Law Alert

Bulletin o aktuálních otázkách českého a evropského práva  
Newsletter on current Czech and European law issues

**DVOŘÁK & SPOL.**  
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ LAW OFFICES

Únor 2011

February 2011

### OBSAH

- Riziko pracovní smlouvy jednatele potvrzeno

### IN THIS ISSUE

- Risks of executive employment contract confirmed

## Riziko pracovní smlouvy jednatele potvrzeno

### Risks of executive employment contract confirmed

**Jistě jste zaznamenali aktuální diskusi o neplatnosti pracovních smluv jednatelů / členů představenstev. Toto téma si pro Vás dovoluujeme krátce shrnout.**

V judikatuře Nejvyššího soudu není sporu o tom, že nelze souběžně působit ve společnosti jako její statutární orgán a tytéž činnosti vykonávat na základě pracovního poměru ke společnosti.

Statutární orgán společnosti vykonává funkci v režimu obchodního zákoníku. Z toho vyplývá zejména míra a charakter jeho odpovědnosti vůči společnosti. Tento stav nebrání tomu, aby statutární orgán byl u společnosti zaměstnán, ovšem jeho náplň práce nesmí pokrývat činnosti statutárního orgánu. Pracovní poměr sjednaný v rozporu s výše uvedenými zásadami je neplatný. Doposud však nebylo zřejmé, jestli stejný přístup nezaumou též správní orgány.

Průlomem se stalo rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 119/2010, který řešil a potvrdil správnost postupu orgánů správy sociálního zabezpečení.

V posuzovaném případě zaměstnanec pracoval na pozici ředitele a byl zároveň jednatelem společnosti. Otázkou bylo, zda je z titulu „zaměstnanec“ účastníkem nemocenského pojištění. V průběhu řízení nebylo prokázáno, že by se náplň práce ředitele lišila od činnosti statutárního orgánu.

Orgány správy sociálního zabezpečení proto na jednatele (ředitele) společnosti odmítly pohlížet jako na zaměstnance a rozhodly, že jednatel z titulu „pracovního poměru“ účastníkem systému nemocenského pojištění nebyl, ačkoliv dané odvody byly hrazeny.

Uvedené rozhodnutí vyvolalo velkou diskusi o dopadech neplatného souběhu pracovního poměru a výkonu funkce statutárního orgánu do oblasti sociálního zabezpečení a daňové oblasti. Z dikce rozhodnutí lze totiž dovodit připravenost potvrdit stejný závěr i ve věcech daňových (neuznání vyplacené mzdy jako daňového nákladu).

Společně s dalšími významnými poradenskými společnostmi a organizacemi v současné době usilujeme o nalezení řešení dané situace.

**You are sure to have noticed the current discussions on the invalidity of employment agreements concluded with executives / members of boards of directors. We have taken the liberty of briefly summarizing the situation for you.**

The Supreme Court has made it clear that it is impossible to hold the position of a statutory body of a company and to render the same services based on an employment contract.

The statutory bodies of companies perform their functions pursuant to the Commercial Code. This fact substantially determines the nature and extent of their responsibilities towards the company. This does not, however, preclude the statutory body from being employed by the company, although his/her job description may not overlap with that of the statutory body. An employment contract concluded in breach of the above is invalid. Until now it has not been clear whether the same approach would not be adopted by the public authorities.

A breakthrough occurred though, in the form of Supreme Administrative Court decision Ref. No. 3 Ads 119/2010, which confirmed the correctness of the approach of the social welfare authorities.

In the given case, a person holding the position of executive, was simultaneously employed as a director of the company. The question was whether the executive was covered by the public health insurance system based on his employment position, i.e. whether he was entitled to sickness pay. In the court proceedings it was not proved that the job description of the director differed from that of executive.

The social welfare authorities thus refused to consider the executive (director) an employee and ruled that he was not covered by the public health system based on his “employment”, even though insurance had been paid.

The abovementioned decision sparked extensive debate on the consequences of an invalid concurrence of employment/executive positions on social welfare and taxes. The wording of the decision suggests

# Aktuální právní informace

## Business Law Alert

Bulletin o aktuálních otázkách českého a evropského práva  
Newsletter on current Czech and European law issues

### *(pokračování z předchozí strany)*

Podle svých posledních vyjádření orgány daňové správy a sociálního zabezpečení nemají v úmyslu dotčené vztahy aktivně zpochybňovat. Ministerstvo spravedlnosti zároveň pracuje na vhodné legislativní úpravě, která by nejistotu manažerů měla odstranit.

Pro úplnost bychom chtěli uvést, že od dubna 2008 je neplatnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích relativní, tj. jestliže se jí oprávněná osoba nedovolá, považuje se daný úkon za platný. Část odborné veřejnosti je názoru, že z uvedeného důvodu je třeba pracovní smlouvy uzavřené od dubna 2008 považovat za platné i v případě výše popisovaného souběhu. Tento názor však doposud nebyl podroben soudnímu přezkumu.

Jelikož však nelze předpokládat rychlé přijetí vhodného řešení dané otázky, doporučujeme našim klientům i nadále uvedení vztahů mezi členy statutárního orgánu / statutárním orgánem a společností do souladu se stávající judikaturou.

Jako nejjednodušší a nejrychlejší řešení se nabízí ukončení pracovního poměru, narovnání dosavadních vztahů a zajištění vhodné úpravy vzájemných práv a povinností ve smlouvě o výkonu funkce. V tomto ohledu si dovoluujeme upozornit na nutnost respektovat zákonné požadavky na takovou smlouvu, a to zejména na nutnost jejího schválení valnou hromadou resp. orgánem, který členy statutárního orgánu jmenuje. Pro případné otázky jsme Vám kdykoliv k dispozici.

### *(cont. from previous page)*

the Supreme Administrative Court is ready to come to the same conclusions in tax matters as well (refusal to recognize paid wage as a tax deductible expense).

We have joined forces with other reputable advisors and organizations and are currently attempting to find a remedy to this situation.

According to the latest statements of tax and social security administration representatives, these authorities do not intend to actively challenge the existing relationships. At the same time, the Ministry of Justice is preparing a suitable legislative amendment which should eliminate the uncertainty of the current situation for managers.

For the sake of completeness we would like to add that from April 2008, the invalidity of legal acts performed under employment relationships is relative, i.e. the act will be considered valid unless the person affected invokes its invalidity. For this reason, part of the professional public is of the opinion that an employment contract entered into from April 2008 should be considered valid even if the above-described concurrence exists. However, this approach has not yet been subjected to judicial review.

As a quick and comprehensive solution to this matter cannot be expected, we advise our clients to bring relations between members of the statutory body / statutory body and the company into compliance with the current case law. The simplest and speediest solution seems to be the termination of the employment agreement, settlement of existing rights, and an appropriate arrangement of mutual rights and obligations in the mandate agreement with the executive. In this regard the need to respect the statutory requirements for such agreement must be stressed, particularly the required approval of the general meeting or other body appointing members of the statutory body (board). Should you have any questions please do not hesitate to contact us.



**Mgr. Stanislav Servus**  
advokát

E-mail: [stanislav.servus@akds.cz](mailto:stanislav.servus@akds.cz)  
Tel.: +420 255 706 523  
Fax: +420 255 706 550



**Mgr. Tomáš Procházka**  
advokát

E-mail: [tomas.prochazka@akds.cz](mailto:tomas.prochazka@akds.cz)  
Tel.: +420 255 706 519  
Fax: +420 255 706 550

Tento bulletin obsahuje všeobecné informace o aktuálních právních otázkách, avšak nepředstavuje právní radu. Budete-li potřebovat další informace, prosím kontaktujte nás.

Doufáme, že tento bulletin pro Vás bude užitečným zdrojem informací. Vaše připomínky a podněty vždy uvítáme.

This newsletter contains information of general interest about current legal issues, but does not give legal advice. If you would need any additional information, please contact us.

We hope that you will find this newsletter to be a useful source of information. We are always interested in receiving your views or comments.