

Štvrtá diskusia o návrhu právnej úpravy právnických osôb súkromného práva

2. 6. 2022

„Vzájomný vzťah člena orgánu a právnickej osoby, možnosť pracovnoprávneho vzťahu“

Predmetom štvrtého diskusného kruhu o návrhu právnej úpravy právnických osôb súkromného práva boli otázky súvisiace s právnym postavením členov orgánov právnických osôb súkromného práva, najmä ich povinností a zodpovednostného režimu. Okrem účastníkov z radov katedier občianskeho a obchodného práva, delegátov Slovenskej advokátskej komory, boli prizvaní aj pracovníci Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a členovia katedier pracovného práva a niektorí ďalší diskutujúci zo strany akadémie či právnej praxe.

V nadväznosti na súčasný stav sa diskutovalo o možnom nastavení právneho vzťahu medzi členom orgánu právnickej osoby a právnickou osobou a jej možným pracovnoprávnym režimom.

Účastníci vychádzali zo súčasného právneho stavu, artikulovaného pre kapitálové obchodné spoločnosti, podľa ktorého nie je možné vykonávať činnosť štatutárneho orgánu v pracovnom pomere. Tiež sa vychádzalo z toho, že obchodnoprávna úprava povinností a zodpovednosti členov orgánov sa uplatní aj vtedy, ak by strany medzi sebou uzavreli pracovnoprávny vzťah. Zároveň sa obchodná zodpovednosť štatutárnych orgánov môže uplatniť aj na osoby, ktoré nie sú členmi orgánov, ale sú tzv. faktickými orgánmi – na ich zodpovednosti voči obchodnej spoločnosti podľa Obchodného zákonníka nič nemení ani to, že by boli jej zamestnancami. Snažili sa artikulovať problematické dôsledky tejto konštrukcie a tiež to, z akého dôvodu je súbeh vylúčený a v ktorých všetkých právnických osobách sa tento dôvod prejavuje.

Účastníci však nedospeli ku konsenzu vo vzťahu k súčasnému stavu, rozsahu a dosahu pravidla, podľa ktorého nemôže byť výkon funkcie člena štatutárneho orgánu predmetom práce vykonávanej v pracovnom pomere alebo inom obdobnom pracovnoprávnom vzťahu. Najmä sa ukázalo sporným, či uvedené pravidlo platí vo všetkých formách právnických osôb súkromného práva (nielen kapitálové spoločnosti, ale aj občianske združenia, nadácie, pozemkové spoločenstvá, spoločenstvá vlastníkov bytov či osobné obchodné spoločnosti) a tiež to, či sa toto pravidlo vzťahuje len na členov štatutárnych orgánov, alebo aj na členov iných orgánov (dozorná rada, poradné orgány).

Účastníci prezentovali skúsenosti s aplikačnou praxou, spomedzi ktorých najviac diskutované boli:

- V prípade jednoosobových obchodných spoločností, pri ktorých je spoločník zároveň konateľom sa pracovnoprávny vzťah medzi danou osobou a obchodnou spoločnosťou nepripúšťa. Účastníci boli oboznámení aj s líniou rozhodovacej činnosti, podľa ktorej v týchto prípadoch nie je možný medzi stranami dohodnúť ako druh práce ani iný druh práce, než je výkon funkcie člena orgánu, keďže tu z dôvodu personálnej jednoty niet riadiacej osoby, odlišnej od zamestnanca, ktorá by mu mohla dávať pokyny.
- S tým súvisiace paradoxné situácie, podľa ktorých sa síce z pohľadu inšpekcie práce vyžaduje na iné činnosti, než je obchodné vedenie, vykonávané konateľom v prospech svojej obchodnej spoločnosti, pracovná zmluva, inak sa jedná o nelegálnu prácu, avšak, z pohľadu sociálneho poistenia, či úrazových náhrad nie je takáto iná pracovná činnosť konateľom uznávaná ako pracovná náplň podľa pracovnej zmluvy.
- Iný rozmer problému sa ukazuje pri povoleniach na pobyt, pri ktorých sa namiesto pracovnej zmluvy vytvára pozícia člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti (problém fiktívnych konateľov).
- Vznikajú tiež situácie, kedy je predmetom pracovnej zmluvy zamestnanca výkon funkcie člena orgánu v obchodnej spoločnosti, ktorá je dcérskou spoločnosťou jeho zamestnávateľa.

Tieto problémy indikujú, že problém súbehu zasahuje nie len vzťah Zákonníka práce a Obchodného zákonníka, ale aj množstvo ďalších predpisov (nelegálne zamestnanie, ochranné predpisy pri práci, sociálne zabezpečenie a podobne) a nie je možné povedať o presvedčivej ustálenej rozhodovacej praxi. Podľa účastníkov z pracovnoprávných kruhov je dôležité to, či pri výkone funkcie člena orgánu ide o závislú prácu. Ak nie, nemá sa uplatniť Zákonník práce. V prípade členov štatutárnych orgánov v zásade nemá byť osoby, ktorá by zastupovala zamestnávateľa, a ktorá by organizovala ich pracovný čas, pridelovala úlohy a podobne. To je dôvod, prečo činnosť štatutárneho orgánu nemá byť závislou prácou.

Ostalo však sporné, či rovnaké závery sa majú uplatniť pre všetky formy právnických osôb (najmä súkromného práva) a tiež pre iné orgány, než je štatutárny orgán.

Za východiská pre ďalšie úvahy a rekodifikačné práce účastníci navrhli nasledovné:

- Nie je možné úplne vylúčiť, že v niektorých formách právnických osôb, alebo pri určitom rozdelení úloha a pôsobností medzi orgánmi, sa bude činnosť člena orgánu považovať za závislú prácu. Tomu nasvedčuje aj judikatúra Súdneho dvora EÚ. V tých prípadoch sa uplatní Zákonník práce, avšak zodpovednosť za riadenie právnickej osoby (obchodné vedenie obchodnej spoločnosti) sa spravuje ako *lex specialis* touto právnou úpravou. Navrhuje sa zvážiť, či by tento záver mal platiť *ex lege* alebo len ako *opt-in* mechanizmus.
- Súkromnoprávna autonómia umožňuje dohodnúť si v súkromnoprávnej rovine úpravu vzájomného vzťahu pripodobnenú súkromnoprávnej rovine pracovného vzťahu, pochopiteľne však bez vplyvu na kogentné ustanovenia inak uplatniteľných predpisov (Obchodný zákonník v prípade obchodných spoločností, Občiansky zákonník v prípade iných právnických osôb).
- Súkromnoprávna úprava nedá odpoveď na verejnoprávne otázky, ktoré majú byť riešené samostatne (novelizácia predpisu o nelegálnom zamestnávaní).
- Vhodné je pokúsiť sa identifikovať tú konkrétnu právnú úpravu Zákonníka práce, ktorá by bola vhodná na použitie pre právny vzťah medzi členom orgánu a právnickou osobou.

Aj táto diskusia sa medzi účastníkmi viedla v konštruktívnom kritickom duchu a priniesla mnohé impulzy pre ďalšie práce.

Zapísal: Kristián Csach