



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Slavomíra Nováka a soudkyň Mgr. Andrey Veselé a Mgr. Jany Jurečkové ve věci

žalobce

Adaptech s.r.o., IČ: 271 96 992,
se sídlem Smetáčkova 1484/2, 158 00 Praha 5,

zastoupený advokátem JUDr. Jaroslavem Srbem
se sídlem Revoluční 763/15, 110 00 Praha 1,

proti

žalovanému

Ministerstvo práce a sociálních věcí,
se sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 15. 3. 2016, č. j. 2015/57561-421/1,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 15. 3. 2016, č. j. 2015/57561-421/1, a rozhodnutí Úřadu práce – krajská pobočka pro hlavní město Prahu ze dne 16. 7. 2015, č. j. ABA-T-518/2015, ve výroku II. **se ruší a věc se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení o žalobě částku 15 342 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokáta JUDr. Jaroslava Srba.

Odůvodnění:

I.

Základ sporu

1. Žalobce požádal dne 30. 4. 2015 u Úřadu práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „úřad práce“) o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to za první čtvrtletí roku 2015. O této žádosti úřad práce rozhodl dne 16. 7. 2015, rozhodnutím č. j. ABA-T-518/2015. Výrokem I. úřad práce žalobci přiznal příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti v celkové výši 420 000 Kč. Výrokem II. dále rozhodl neposkytnout žalobci příspěvek podle § 78 ve výši 30 000 Kč. V případě výroku II. se jednalo o příspěvek vztahující se k zaměstnanci F. Ž., který byl současně jediným společníkem a jednatelem žalobce. Úřad práce vyhodnotil pracovní smlouvu mezi žalobcem a p. F. Ž. ze dne 20. 12. 2012 jako absolutně neplatnou, neboť na obou stranách smluvního vztahu jednala tatáž osoba, p. F. Ž. (v případě žalobce jednajícím prostřednictvím zmocněnkyně na základě plné moci, paní K. H.). Důvodem absolutní neplatnosti pracovní smlouvy je tudíž podle úřadu práce nepřipustný střet zájmů, ve kterém se p. F. Ž. nacházel.
2. Žalobce podal dne 3. 8. 2018 odvolání proti výroku II. rozhodnutí úřadu práce. Výrok I. nabyt právní moci dne 5. 8. 2015. O odvolání rozhodl žalovaný dne 15. 3. 2016, rozhodnutím č. j. 2015/57561-421/1 (dále jen „napadené rozhodnutí“), tak že odvolání zamítl a výrok II. rozhodnutí úřadu práce potvrdil. Ztotožnil se přitom se závěry úřadu práce, přičemž se odkázal na judikaturu Nejvyššího soudu týkající se situací, kdy zaměstnanec, se kterým je uzavírána pracovní smlouva, jedná současně (z pozice statutárního orgánu) za zaměstnavatele. Mimo jiné se odkázal na rozsudek ze 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/1998, rozsudek ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008, rozsudek ze dne 21. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010, a dále na rozsudek ze dne 24. 4. 2007, sp. zn. 29 Odo 1082/2005. Podle žalovaného z citovaných rozhodnutí Nejvyššího soudu vyplývá, že je de facto vyloučeno, aby na straně zaměstnance i zaměstnavatele pracovní smlouvu sjednala a podepsala táž osoba (byť na základě plné moci zastoupená jinou osobou).

II.

Obsah žaloby a vyjádření žalovaného

3. Žalobce zaprvé namítá, že při uzavírání pracovní smlouvy mezi p. Ž. a žalobcem žádný střet zájmů neexistoval. Žalobce uvádí, že pracovní smlouva (ze dne 20. 12. 2012) byla uzavřena ještě za účinnosti starého občanského zákoníku (č. 40/1964 Sb.). Ten (na rozdíl od občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.) vycházel ve vztahu k právníkům osobám z koncepce přímého jednání, podle které se právní úkony učiněné statutárním orgánem považují přímo za jednání společnosti. Statutární orgán tudíž nejednal za společnost jako její zástupce, ale jeho jednání bylo jednáním společnosti. Není tedy pravda, že na obou stranách smluvního vztahu vystupují též osoby. Nadto za žalobce uzavřela pracovní smlouvu s p. Ž. jeho zaměstnankyně jednajícím na základě plné moci. Tu jí udělil jediný jednatel žalobce (rovněž p. Ž.)

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

4. Zadruhé žalobce zpochybňuje způsob, jakým žalovaný přistoupil k aplikaci závěrů judikatury Nejvyššího soudu týkající se střetu zájmů při uzavírání pracovní smlouvy. Podle žalobce tato judikatura předpokládá, že v případech, kdy pracovní smlouvu uzavírá za společnost jednatel, který je současně druhou smluvní stranou, nemůže být bez dalšího (paušálně) učiněn závěr o nepřipustném střetu zájmů a na jeho základě potom závěr o absolutní neplatnosti takové smlouvy. Naopak, tento závěr může být dovozen pouze z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo. Žalovaný a úřad práce přitom rozhodli paušálně – omezili se pouze na obecné konstatování, že zde byl střet zájmů, což dovodili toliko ze skutečnosti, že při uzavírání pracovní smlouvy vystupovala na obou stranách táž osoba. Rozhodli tak, aniž by zkoumali okolnosti tohoto konkrétního případu. Podle žalobce přitom pro společnost s ručením omezeným, která má jediného jednatele (a rovněž společníka), v podstatě není jiná možnost - pokud má tento jednatel uzavřít se společností (pracovní) smlouvu – než aby tento jednatel vystupoval na obou stranách smluvního vztahu (ať už jako smluvní strana nebo jako jednající osoba, byť v zastoupení).
5. Žalobce se v této souvislosti rovněž odkazuje na některá další rozhodnutí Nejvyššího soudu, na rozsudek ze dne 24. 2. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3864/2008, podle kterého: *„Za střet zájmů však není možné považovat automaticky každou situaci, kdy statutární orgán (společník) uzavírá smlouvu se „svou“ obchodní společností. Je tomu tak i proto, že obchodní zákoník výslovně připouští, aby smlouvu uzavíranou mezi společnostmi, jejímž jménem jako jednatel jedná jediný společník, a tímto společníkem, podepsal tento jednatel jednak jako statutární orgán jedné smluvní strany, jednak jako druhá smluvní strana (§ 132 odst. 3 obch. zák.).“* A dále: *„to znamená, že nejednali-li žalobci (či žalovaný) v pozici jednatelů v souladu se zájmy společnosti, porušili povinnost vykonávat svou působnost s náležitou péčí. Porušení této povinnosti však nemá za následek neplatnost úkonů, které společnost prostřednictvím svých jednatelů učinila, nýbrž zakládá nárok společnosti vůči jednatelům na náhradu případně vzniklé škody.“* Rovněž odkazuje také na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 29 Cdo 1593/2014, podle kterého *„platí, že jiného nemůže zastupovat (ani v občanském soudním řízení, ani při hmotně právním úkonu) ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.“* A dále: *„K vyloučení osoby zástupce ze zastupování nestačí pouhá možnost střetu se zájmy zastoupeného; tento rozpor musí existovat a musí být v řízení zjištěn (postaven najisto).“*
6. Zatřetí, žalobce namítá, že i pokud by připustil, že pracovní smlouva byla uzavřena ve střetu zájmů, a je tedy stížena vadou, tak že podle právních předpisů účinných v době jejího uzavření (20. 12. 2012) – zejména přitom upozorňuje na znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 – by se mohlo jednat pouze o vadu relativní neplatnosti, nikoliv neplatnosti absolutní. Ustanovení § 19 zákoníku práce v rozhodném znění vymezovalo, v jakých případech jsou pracovněprávní úkony absolutně neplatné; uvedený případ (střet zájmů) přitom nejde podřadit pod žádný z důvodů v něm uvedených. V úvahu podle žalobce nepřichází ani důvod spočívající v porušení právních předpisů ve spojení s nenaplněním základních zásad pracovněprávních vztahů, které jsou uvedeny v § 1a zákoníku práce. Pokud by tedy byla pracovní smlouva relativně neplatná, potom by se této neplatnosti mohla dovolat jen některá ze smluvních stran, žalovaný ani úřad práce by k ní ale z vlastní vůle přihlídnout nemohl.
7. Začtvrté, žalobce uvádí, že nárok na příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti by mu vznikl i v případě, že by pracovní smlouva z 20. 12. 2012 byla skutečně absolutně neplatná

(což ale odmítá), neboť p. Ž. pro něj byl skutečně činný (reálně práci vykonával). Jednalo by se tak o tzv. faktický pracovní poměr.

8. Zapáté, žalobce konečně namítá, že rozhodnutí o nepřiznání příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti pro něj bylo překvapivé, neboť úřad práce v minulosti danou pracovní smlouvu (z 20. 12. 2012) uznával. Napadeným rozhodnutím tak byl narušen princip právní jistoty a legitimní předvídatelnosti postupu orgánů veřejné moci. Dále žalobce uvádí, že napadené rozhodnutí je v extrémním rozporu s principy spravedlnosti, zasáhlo do jeho práva vlastnit majetek a je vůči němu diskriminační. Rovněž uvádí, že postup úřadu práce a žalovaného je účelový, neboť se tito pouze snaží ušetřit prostředky zákonem určené na podporu zaměstnávání zdravotně postižených osob.
9. Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě setrval na právním názoru, který vyjádřil v napadeném rozhodnutí. K prvnímu bodu námitky uvedl, že skutečnost, že pracovní smlouva s p. Ž. byla za žalobce podepsána paní K. H. (na základě plné moci), nic nemění na tom, že na toto jednání je nutné hledět jako na jednání p. Ž. (který ji udělil k jednání plnou moc).
10. Ke druhému žalovaný doplnil, že existence střetu zájmů v posuzovaném případě vyplývá již ze samotné podstaty vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Pokud si má zaměstnanec i zaměstnavatel (jeho statutární orgán) v jedné osobě sám určovat, např. zda koná práci řádně a svědomitě, zda pracuje v odpovídajících pracovních podmínkách, zda se sebou zachází jako s ostatními zaměstnanci apod., tak je zřejmé, že je ve střetu zájmů. V důsledku toho je takový pracovněprávní vztah rovněž v rozporu se základními zásadami podle § 1a zákoníku práce, které chrání zejména postavení zaměstnance, neboť jestliže osoba zaměstnance a zaměstnavatele de facto splývá, postrádají tyto zásady význam.
11. K třetímu bodu uvádí, že pracovní smlouva p. Ž. je absolutně neplatná. Podle § 19 písm. d) zákoníku práce ve znění účinném ke dni uzavření pracovní smlouvy (20. 12. 2012) platilo, že absolutně neplatný je právní úkon, *který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů*. Podle § 22 odst. 2 tehdy účinného občanského zákoníku (č. 40/1964 Sb.) přitom platilo, že *[z]astupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného*. Z uvedeného žalovaný dovozuje (ve spojení s argumentací rekapitulovanou v bodě 13 shora) že v důsledku střetu zájmů je pracovní smlouva absolutně neplatná.
12. Ke čtvrtému bodu námitky žalovaný uvádí, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje přiznat příspěvek podle § 78 pouze na základě existence tzv. faktického pracovního poměru. Rovněž uvádí, že vztah mezi p. Ž. a žalobcem ve skutečnosti ani nenaplňuje základní znaky pracovněprávního vztahu, zejména nelze hovořit o vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.
13. Při jednání konaném dne 18. 12. 2019 žalovaný nad rámec výše uvedené argumentace uvedl, že i kdyby pracovní smlouva byla uzavřena platně, nevznikl na základě této smlouvy pracovněprávní vztah, v rámci kterého je vykonávána závislá práce, protože pan Ž. byl v té době jediný jednatel a proto nemohlo dojít k naplnění znaku nadřízenosti a podřízenosti.

III.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

Posouzení žaloby

14. Městský soud v Praze (dále také jen jako „městský soud“) v souladu s § 75 odst. 2 s. ř. s. přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobcem vymezených žalobních námitek, vycházel přitom v souladu s § 75 odst. 1 s. ř. s. ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
15. Městský soud předně konstatuje, že v obdobné věci, týkající se stejného žalobce i žalovaného, již v minulosti rozhodoval, a to ve věci vedené pod sp. zn. 11 Ad 11/2016. V této věci, která měla v zásadě totožný skutkový základ pouze s tím rozdílem, že se týkala nepřiznání příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti za druhé čtvrtletí roku 2015, městský soud rozhodl tak, že žalobu zamítl. Následně ale Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, vyhověl kasační stížnosti žalobce, zrušil rozsudek městského soudu a současně sám žalobě vyhověl (zrušil rozhodnutí žalovaného). V nyní posuzované věci městský soud nevidí důvod k tomu, proč by se měl od závěrů Nejvyššího správního soudu vyslovených v uvedeném rozsudku odchýlit.
16. Městský soud ze správního spisu zjistil, že dne 20. 12. 2012 uzavřel žalobce a p. F. Ž. pracovní smlouvu na výkon práce na pozici *betatester*. Smlouvu podepsal na jedné straně jako zaměstnanec p. Ž., na druhé straně za zaměstnavatele paní K. H., a to na základě plné moci, kterou ji udělil p. Ž. dne 2. 1. 2012. Náplní práce p. Ž. pro žalobce na základě uvedené pracovní smlouvy bylo testování nově vydaných verzí a aktualizací software pro zrakově postižené, srovnávání aktuálně dostupných softwarových řešení pro zrakově postižené a aktivní práce na zlepšování kvality software.
17. Žaloba obsahuje v podstatě jedinou námitku a to námitku nesprávného právního posouzení věci ohledně vzniku platnosti pracovní smlouvy pana Ž. vůči žalobkyni. Prvním bodu, ve kterém žalobce zpochybňuje samotný předpoklad toho, aby bylo možné hovořit o střetu zájmů, totiž skutečnost, že při uzavírání pracovní smlouvy vystupovala na obou stranách tatáž osoba (p. Ž.), městský soud přisvědčit nemohl. Žalobce jednak nepřiléhavě upozorňuje, že smluvní strany jsou odlišné (na jedné straně žalobce – právnická osoba, na druhé straně p. Ž. – fyzická osoba). Tato skutečnost sama o sobě ale není pro posouzení věci relevantní, neboť žalovaným uváděný střet zájmů nespočíval v totožnosti smluvních stran, ale v totožnosti jednajících osob tj. jedné smluvní strany (pan Ž.) a osoby, která jednala za druhou smluvní stranu (pan Ž. v zastoupení).
18. Jádrem tohoto bodu námitky je tedy argument, že podle právní konstrukce platné v době sjednání pracovní smlouvy (20. 12. 2012) jednala prostřednictvím statutárního orgánu sama právnická osoba (viz §§ 18 a 20 odst. 1 starého občanského zákoníku, č. 40/1964 Sb., ve spojení s § 13 odst. 1 obchodního zákoníku, č. 513/1991 Sb.); dále že jednatel žalobce byl zastoupen zaměstnankyní žalobce na základě plné moci (a tudíž nejednal on sám).
19. Městský soud k tomu ve shodě s Nejvyšším správním soudem podotýká, že to, jaká byla právní konstrukce jednání právnické osoby, není v posuzované věci zásadní otázka. I když podle tehdy účinných předpisů platilo, že právnická osoba jedná přímo (prostřednictvím statutárního orgánu), nic to nemění na skutečnosti, že za ní musela fakticky projevovat vůli fyzická osoba. A tato osoba mohla být ve střetu zájmů. Je tedy nutné uzavřít, že v posuzované věci skutečně na obou stranách smluvního vztahu vystupovala (jednala) tatáž osoba a že je tedy dán předpoklad pro další úvahy o střetu zájmů.

20. Na tomto závěru nic nemění ani skutečnost, že při uzavření pracovní smlouvy byl jednatel žalobce (p. Ž.) zastoupen (na základě plné moci) jinou osobou. Jak rozhodl Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017, tak: „[z]aměstnavatele sice může v konkrétním případě při uzavření smlouvy se členem statutárního orgánu zastupovat jiná osoba než statutární orgán, [...] ale nemůže být pochybností o tom, že tu nejsou dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale že ve skutečnosti jde o předem dané právní jednání „ve shodě“, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost.“
21. Městský soud se dále zabýval druhým bodem námitky, kterou žalobce zpochybňuje způsob, jakým žalovaný aplikoval závěry judikatury Nejvyššího soudu, stran posouzení, zda při uzavření pracovní smlouvy byl p. Ž. ve střetu zájmů. Městský soud ve shodě s Nejvyšším správním soudem (rozsudek ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42) a s ohledem na závěry, které učinil Ústavní soud v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, tomuto názoru přisvědčil.
22. Městský soud se předně ztotožnil se závěry žalovaného, podle něhož se na uzavření pracovní smlouvy podpůrně užije § 22 odst. 2 starého občanského zákoníku, č. 40/1964 Sb., podle kterého *[z]astupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného*. V tomto případě si však soud neumí představit situaci, za které by mohlo dojít k rozporu zájmů, když zastupující a zastoupenou osobou je z majetkoprávního pohledu prakticky tatáž osoba – společnost je vlastněná panem F. Ž., který je jediným společníkem společnosti a který tak zcela jistě jedná ve prospěch této společnosti. Z logiky věci je pojmově vyloučeno, aby vznikl střet zájmů u jedné a té samé osoby. Jiná by byla situace, pokud by F. Ž. podepsal jménem společnosti vlastněné třetími osobami sám se sebou jako zaměstnancem pracovní smlouvu. V takovém případě by zde střet zájmů mezi zastupující osobou a zastupujícím skutečně nastat mohl.
23. Shora uvedené podporují i závěry ustálené judikatury Nejvyššího soudu, na které odkazuje žalovaný v napadeném rozhodnutí. Nejvyšší soud již v rozsudku ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, č. 63/1999 Sb. rozh. civ., uvedl (zvýraznění doplnil městský soud):
- „Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon je výsledkem smluvního jednání, do něhož obě smluvní strany vstupují s vlastními představami o jeho obsahu a výsledku. Přitom základní východiska jsou odlišná, neboť pracovník i organizace chtějí sjednat pracovní smlouvu pro svou stranu co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.). Na rozdílnosti zájmů při sjednávání pracovní smlouvy nic nemění ani skutečnost, že případně dojde i k bezvýhradné akceptaci učiněné nabídky. Vždy jde pouze o odraz aktuální situace na trhu práce. Uvedený závěr bude většinou platit i v případě, že pracovní smlouva bude sjednána v souladu s podmínkami v místě a čase obvyklými. Výsledek jednání totiž nic nevypovídá o rozdílnosti zájmů obou stran při sjednávání pracovní smlouvy (tento závěr se musí časově vztahovat před okamžik uzavření pracovní smlouvy). Lze tedy uzavřít, že rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy zpravidla vylučuje, aby za organizaci (zaměstnavatele) jednala a podepsala pracovní smlouvu tatáž osoba - budoucí pracovník (zaměstnanec), která je druhým účastníkem takové pracovní smlouvy. Zda tomu tak skutečně bylo, nutno vždy dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo.“ A dále: „Samotná okolnost, že žalobce byl jednatelem žalované, nebrání tomu, aby s ním byla uzavřena pracovní smlouva. Není ani vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i počítá), aby jednatel za společnost uzavíral smlouvu, při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba (srov. např. § 132 odst. 3 obch. zák. ve znění po účinnosti zák. č. 142/1996 Sb.). V každém konkrétním případě je však třeba vždy zkoumat, zda nedochází ke střetu zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem.“ A dále: „Vyšel-li odvolací soud z předpokladu, že smlouva mezi žalobcem a žalovanou ze dne 1. 6. 1993 je*

neplatná, aniž se při tom zabýval skutečnostmi, jež jsou pro posouzení její platnosti ze shora uvedených důvodů rozhodné, je jeho závěr o neplatnosti pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 1993 nesprávný.“

24. Žalovaný však odkázal i na další rozsudky Nejvyššího soudu - rozsudek ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008, a na rozsudek ze dne 21. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010. V posledně uvedeném rozsudku vyjádřil Nejvyšší soud již poměrně kategorický názor, který odpovídá paušalizujícímu přístupu zastávanému žalovaným (zvýraznění doplnil městský soud):

„Soudy v projednávané věci dospěly k závěru, že žalobce nemá na požadované plnění nárok, neboť mezi účastníky nevznikl pracovněprávní vztah. Vycházely přitom z právního názoru, že pracovní smlouva ze dne 1. 1. 1993, která byla za zaměstnavatele uzavřena stejnou osobou, s níž byla sjednána jako se zaměstnancem (žalobcem), je ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neplatná, neboť žalobce sám se sebou podepsal pracovní smlouvu, ačkoli jeho zájmy byly v rozporu se zájmy žalované; rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato - chtějí sjednat smlouvu (dohodu) pro sebe co nejvýhodnější a nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému přijetí nabídky, neboť i v tomto případě základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy jsou odlišná; lze proto uzavřít, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem "současně" hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.“

25. Dřívější judikatura Nejvyššího správního soudu akceptovala kategorický závěr (viz rozsudek Nejvyššího soudu v předešlém bodě), že je vyloučeno, aby při uzavírání pracovní smlouvy za zaměstnavatele jednala tatáž osoba, která vystupuje na straně zaměstnance, resp. že taková skutečnost sama o sobě zakládá neplatnost pracovní smlouvy. Jedná se např. o rozsudek ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015-37, rozsudek ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015-27, či rozsudek ze dne 26. 1. 2017, č. j. 5 Ads 88/2015-20; posledně uvedený rozsudek se vztahuje k pracovní smlouvě uzavřené v roce 2012 a dovozuje za stejných okolností absolutní neplatnost s odkazem na § 19 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013.
26. Do tohoto judikatorního vývoje, který nakonec dospěl ke zmiňovanému kategorickému závěru, ale zasáhl Ústavní soud svým nálezem ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, ve kterém se – byť spíše okrajově – věnoval právě otázce, která stojí v základu nyní posuzované věci. Ústavní soud přitom odmítl výše zmíněný kategorický přístup a přiklonil se k výkladu, který původně zastával Nejvyšší soud (viz rozsudek ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98), podle kterého lze závěr o střetu zájmů při uzavírání pracovní smlouvy učinit pouze po posouzení konkrétních okolností případu. Ústavní soud konkrétně v bodě 34 nálezu uvedl:

Ústavní soud má - shodně se stěžovatelem - jednak za to, že tímto obecným tvrzením Nejvyšší soud popírá svou vlastní rozhodovací praxi, na níž ve svém rozhodnutí sám odkazuje a dle které okolnost, že fyzická osoba je jmenována statutárním orgánem (členem statutárního orgánu) obchodní korporace, sama o sobě nebrání tomu, aby s ní byla uzavřena pracovní smlouva nebo jiná smlouva (dohoda) podle pracovněprávních předpisů (pro výkon jiné práce), přičemž v každém jednotlivém případě je třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společností (korporací) jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. K takovému střetu dle Nejvyššího soudu v nyní souzené věci došlo, neboť "rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato, za běžných okolností - chtějí sjednat

smlouvu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.) [...] (viz str. 9 rozhodnutí dovolacího soudu). Ústavní soud má přitom za to, že pokud by přistoupil na právě uvedenou argumentaci dovolacího soudu, pak by nebylo možné než uzavřít, že neplatné jsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem), bez ohledu na to, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána. To proto, že i v případě, že člen statutárního orgánu uzavře s obchodní korporací pracovní smlouvu, jejímž předmětem bude výkon jakékoli činnosti odlišné od činnosti příslušející statutárnímu orgánu, bude nepochybné, že člen statutárního orgánu si pro sebe bude chtít v pracovní smlouvě vyjednat co nejvýhodnější podmínky, a to na úkor obchodní korporace; dojde tedy ke střetu zájmů.

27. Ve stejném duchu jako Ústavní soud rozhodl posléze i Nejvyšší správní soud, a to právě v rozsudku ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, jímž překonal svá předchozí rozhodnutí (viz bod 28 uvedeného rozsudku). Jak již bylo uvedeno, nyní posuzovaná věc je právně i skutkově v zásadě identická.
28. Městský soud tudíž konstatuje, že žalovaný i úřad práce pochybili, když pracovní smlouvu ze dne 20. 12. 2012 označili za absolutně neplatnou z důvodu střetu zájmů (v důsledku aplikace § 22 odst. 2 občanského zákoníku, č. 40/1964 Sb.) pouze na základě skutečnosti, že při jejím uzavření na obou stranách vystupoval p. Ž., jednou jako smluvní strana (zaměstnanec), podruhé jako osoba jednáající z pozice jednatele za druhou smluvní stranu (zaměstnavatele). Takový paušalizující závěr neobstojí. Jeho přijetí by nutně vedlo k tomu, že právnické osoby s jednočlenným statutárním orgánem by s tímto orgánem nemohli uzavřít pracovní smlouvu, protože ta by byla vždy neplatná pro střet zájmů.
29. Pokud měli žalovaný a úřad práce pochybnosti o platnosti pracovní smlouvy z důvodu střetu zájmů, potom měli přistoupit ke zkoumání konkrétních okolností celého případu, a teprve na jeho základě případně učinit závěr o střetu zájmů. V důsledku tohoto pochybení byla žádost žalobce o příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti zamítnuta. Toto pochybení je tudíž důvodem nezákonnosti napadeného rozhodnutí i rozhodnutí úřadu práce.
30. Městský soud k tomu (tak jak to učinil Nejvyšší správní soud v obdobné věci týkající se jiného období) dále uvádí, že podle současného stavu dokazování, nic nenasvědčuje tomu, že by pracovní smlouva byla uzavřena ve střetu zájmů, resp. že by její parametry svědčily o tom, že smlouva je pro zaměstnavatele - žalobce nevýhodná. V případě, kdy člen statutárního orgánu uzavírá za společnost smlouvu sám se sebou, se střet zájmů typicky projeví upřednostněním vlastních zájmů fyzické osoby před zájmy společnosti (nevýhodná smlouva, kterou by fyzická osoba nedůvodně získala prospěch na úkor dané společnosti, případně jejích věřitelů apod.). Městský soud přitom shodně s Nejvyšším správním soudem upozorňuje na doktrinální názor k § 22 odst. 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., s nímž se plně ztotožňuje, podle něhož „[s]ama možnost existence rozporu se zájmy zastoupeného k zákazu zastupovat nestačí. Rozpor zájmů musí reálně existovat. Při posuzování rozporu mezi zájmy zástupce a zastoupeného je třeba vždy vycházet z povahy konkrétního právního úkonu, jakož i ze všech okolností případu tak, aby bylo možno náležitě zabezpečit ochranu zájmů zastoupeného“ (ŠVESTKA, J. - ELIÁŠ, K., In: ŠVESTKA, J. a kol. *Občanský zákoník I, II*, 2. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2009, komentář k § 22).
31. V posuzované věci (na základě podkladů obsažených ve spise) nic nenasvědčuje tomu, že by p. Ž. měl nějaký nedůvodný prospěch z dotčené pracovní smlouvy na úkor žalobce. Naopak i z náplně práce lze dovodit jediný zájem pana Ž. a tím i společnosti, kterým je

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

nadále zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a společně s nimi vytvářet výrobky jim určené. etc. Jedná se o pozici *betatester*, konkrétně o testování nově vydaných verzí a aktualizací pro specifickou oblast software pro zrakově postižené (viz bod 21 shora). Podmínky pracovní smlouvy s panem Ž., včetně rozvržení pracovní doby či počtu týdnů dovolené, jsou zcela standardní a stejné jako u jiných zaměstnanců žalobce (obdobná ujednání obsahuje pracovní smlouva uzavřená s panem J. B. ze dne 1. 8. 2013). Stejně tak mzdové náklady vynaložené na pana Ž. se výrazně neliší od mzdových nákladů na jiné zaměstnance.

32. K výše uvedenému je nutné doplnit, že je rovněž pravda, že skutečnost, že výkon určité činnosti smluvní strany podřídí zákoníku práce, ještě automaticky neznamená, že se jedná o výkon závislé práce, a tedy materiálně pracovněprávní vztah. V tomto duchu vcelku nedávno rozhodl Nejvyšší správní soud, který se v rozsudku ze dne 2. 5. 2019, č. j. 7 Ads 45/2018-27, zabýval mimo jiné otázkou, zda lze činnost jednatele společnosti s ručením omezeným podmínky, jejíhož výkonu upravuje manažerská smlouva uzavřená v režimu zákoníku práce, považovat za výkon závislé práce, resp. pracovněprávní vztah a dospěl k závěru, že nikoliv. Nejvyšší správní soud k tomu však zdůraznil: *„Proto nejen postavení smluvní strany jako člena statutárního orgánu potenciálního „zaměstnavatele“, ale rovněž předmět činnosti, kterou by měla tato osoba vykonávat, je podstatný při úvaze, zda je taková smlouva platná, zda ji lze považovat za smlouvu pracovní a zda lze s poukazem na ni rozhodnout o přiznání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“*
33. V nyní posuzovaném případě se ale nejedná o situaci, kdyby se náplň práce vykonávané na základě pracovní smlouvy překrývala s činností vyplývající z postavení jednatele společnosti s ručením omezeným. Náplň práce, kterou má pan Ž. vykonávat na základě posuzované pracovní smlouvy (viz bod 17 shora) se nijak nepřekrývá s činností, kterou vykonává (má vykonávat) z pozice jednatele žalobce. Jedná se tak o zcela samostatný právní vztah, který – tak jak se jeví na základě dosavadního dokazování – není důvod nehodnotit jako vztah pracovněprávní, a to právě s ohledem na faktickou činnost, kterou pro žalobkyni pan Ž. vykonává. V této souvislosti lze odkázat i na starší závěry judikatury Nejvyššího soudu, vyjádřené např. v usnesení ze dne 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002 (zvýraznění doplnil městský soud): *„Činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem; vznik i zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti (odlišné od výkonu funkce jednatele) vykonávaly fyzické osoby pro obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů.“*
34. Městský soud s ohledem na další postup v řízení před správními orgány považuje za účelné se vyjádřit rovněž k argumentaci žalovaného, kterou přednesl při jednání konaném dne 18. 12. 2019 (viz bod 14 shora). Žalovaný uvádí, že žádost o příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti na zaměstnance p. Ž. by bylo nutné zamítnout i v případě, že by soud shledal, že v daném případě jeho pracovní smlouva nebyla uzavřena ve střetu zájmů, a není tudíž neplatná, a to z důvodu, že pracovní poměr fakticky nevznikl, jelikož s ohledem na to, že společnost má jediného jednatele, tento vztah nenaplňuje základní znaky závislé práce a to nadřízenost a podřízenost. S tím se městský soud rovněž neztotožňuje, a to z důvodu, že takový závěr by byl zcela jistě a zbytečně tj. formálně diskriminační vůči společnostem, které mají jen jednoho jednatele na rozdíl od společností, které mají jednatele dva. Tento nedostatek je možné zdánlivě zhojit jmenováním dalšího jednatele,

aniž by došlo k faktickému naplnění tohoto znaku. Znak podřízenosti a nadřízenosti se neodvíjí od faktického postavení účastníků, jelikož takový znak by nenaplňovaly ani jiné pracovní právní vztahy, ve kterých vystupují na obou stranách např. příbuzní nebo kamarádi. Takový znak se odvíjí právě od postavení stran pracovní smlouvy – tj. zaměstnavatele, kterým je společnost a nikoliv jednatel, a zaměstnance, kterým je fyzická osoba. Soud má tedy za to, že pracovní právní vztah p. Ž. zcela jistě naplňuje všechny znaky *závislé práce*, kterou je podle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, *práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*. I v případě, že za společnost vlastněnou jedním společníkem vystupuje tento společník jako jednatel, který je totožný se zaměstnancem lze dovodit znaky závislé práce, tak jak ji definoval Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 35, ve kterém uvedl: *Společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli*. Pan F. Ž. je totiž při výkonu prací popsaných v jeho náplni práce na pozici betatester zcela jistě ekonomicky i osobně závislý na žalobkyni jako právnické osobě odlišné od F. Ž. Žalobkyně mu totiž dodává jak materiál, tak úkoly, které má plnit, a výsledky jeho práce, kterou pro ni vykonává osobně a jejím jménem, zpeněžuje na trhu a díky tomu mu platí za tuto práci odměnu.

35. Městský soud proto v souladu s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42 dospěl k závěru, že toto nesprávné posouzení pracovní smlouvy vedlo k vydání nezákonného rozhodnutí.

IV.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

36. S ohledem na shora uvedené městský soud napadené rozhodnutí podle § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušil, a jelikož se ve svém rozhodnutí shora popsaného pochybení dopustil i správní orgán prvního stupně, přistoupil městský soud v souladu s § 78 odst. 3 s. ř. s. rovněž ke zrušení výroku II. jeho rozhodnutí a v souladu s § 78 odst. 4 s. ř. s. věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení s tím, že žalovaný i úřad práce jsou v dalším řízení v souladu s § 78 odst. 5 s. ř. s. vázání právním názorem vysloveným městským soudem v tomto rozsudku.
37. O nákladech řízení městský soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Jelikož měl žalobce ve věci plný úspěch, náleží mu náhrada nákladů řízení. Tyto náklady představují náklady na soudní poplatek ve výši 3 000 Kč, odměna a náhrada hotových výdajů advokáta. Podle § 35 odst. 2 s. ř. s. se pro určení výše odměny užije vyhláška č. 177/1996 Sb., advokátní tarif. Odměna náleží celkem za tři úkony právní služby, a sice za převzetí a přípravu zastoupení, za podání žaloby a za účast na jednání (3 x 3 100 Kč dle § 7 advokátního tarifu). Za podání repliky soud odměnu nepřiznal, neboť k jejímu podání žalobce nebyl soudem vyzván a současně replika obsahuje v zásadě jen zopakování argumentů již obsažených v žalobě. Náhrada hotových výdajů sestává z paušální částky 900 Kč (3 x 300 Kč dle § 13 odst. 3 advokátního tarifu). Protože je zástupce žalobce plátcem DPH, zvyšuje se náhrada nákladů řízení o částku 2 142 Kč odpovídající DPH ve výši 21 % z částky 10 200 Kč. Celkem tedy činí náhrada nákladů řízení částku 12 342 Kč a dále 3 000 Kč jako úhrada za zaplacený soudní poplatek.

Poučení:

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha dne 18. prosince 2019

JUDr. Slavomír Novák v.r.

předseda senátu