



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Milana Procházky a soudců JUDr. Ing. Venduly Sochorové a JUDr. Petra Polácha ve věci

žalobkyně: **KLIBO s. r. o.**
sídlem Královopolské Vážany 39, Rousínov,
zastoupená advokátem Mgr. Petrem Žídkem
sídlem třída Kpt. Jaroše 13, Brno

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 1/376, Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 11. 2015, č. j. 2015/35161-421/1

takto:

- I. Žaloba **se zamítá.**
- II. Žalobkyně **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se** náhrada nákladů řízení **nepřiznává.**

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobkyně podala dne 22. 4. 2015 k úřadu práce žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, za 1. čtvrtletí roku

2015. Požadovala mimo jiné přiznání zvýšeného příspěvku podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti na mzdové náklady svého provozního zaměstnance Ing. J. M., a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin jím odpracovaných při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

2. Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně, rozhodnutím ze dne 1. 6. 2015, č. j. VYA-T-16/2015, ve výroku I. a II. napadeného rozhodnutí žalobkyni vyhověl a příspěvek, resp. zvýšený příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jí přiznal. Ve výroku III. rozhodnutí konstatoval, že podle § 78 odst. 3 a 8 písm. e) zákona o zaměstnanosti a § 14a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, se žalobkyni zvýšený příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením částečně neposkytuje, a to ve výši 42 741 Kč neuznatelných nákladů.
3. Žalovaný napadeným rozhodnutím odvolání žalobkyně zamítl a rozhodnutí úřadu práce potvrdil. Přisvědčil závěrům o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy Ing. M. z důvodu, že byla uzavřena na straně zaměstnance i zaměstnavatele stejnou osobou.

II. Shrnutí obsahu žaloby

4. Žalobkyně má za to, že rozhodnutí žalovaného je nezákonné. Domnívá se, že neobstojí úvaha žalovaného o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a Ing. M. pouze z důvodu, že byla podepsána na straně zaměstnavatele (žalobkyně) i zaměstnance stejnou osobou – Ing. J. M. Žalovaný nesprávně interpretuje judikaturu Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, a rozhodnutí na něj navazující), z níž vyplývá, že rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání smlouvy zpravidla vylučuje, aby za zaměstnavatele sjednala a jako zaměstnanec smlouvu podepsala tatáž osoba. Nutné je zkoumat konkrétní okolnosti, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo. V projednávané věci není dán rozpor zájmů mezi žalobkyní a Ing. M.; takové skutečnosti nevyplývají ani z žádného důkazu provedeného ve správním řízení.
5. Žalovaný rovněž v rozhodnutí pominul, že rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/98 byl vydán v době účinnosti zákona č. 65/1965 Sb. Dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který zákon č. 65/1965 Sb. zcela nahradil. Podle žalobkyně se žalovaný touto skutečností měl zabývat a měl popsat, zda se v daném případě jedná o neplatnost absolutní nebo relativní.
6. Žalobkyně je přesvědčena, že pokud by pracovní smlouva Ing. M. byla neplatná, jde o neplatnost relativní. Neplatnost právních úkonů je upravena v § 18 a 19 zákoníku práce, ve znění účinném do 1. 5. 2013. V dané věci se nejedná o absolutní neplatnost zmíněnou v § 19 zákoníku práce, v úvahu tak připadá toliko neplatnost relativní. Závěr žalovaného, že jde o neplatnost podle § 19 písm. d) zákoníku práce (právní úkon odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů) neobstojí; navíc není řádně odůvodněn. I v případě, že by jednání Ing. M. při uzavírání pracovní smlouvy bylo posouzeno jako protiprávní pro rozpor zájmů, půjde o neplatnost relativní. Neplatnosti se nikdo nedovolal, proto je třeba na uzavřenou pracovní smlouvu pohlížet jako na platnou.
7. Pro případ, že by pracovní smlouva byla shledána absolutně neplatnou, vznikl mezi žalobkyní a Ing. M. faktický pracovní poměr. Závěr žalovaného, že zákon

o zaměstnanosti v takovém případě neumožňuje přiznat příspěvek podle § 78, ze zákona o nezaměstnanosti ani jiného právního předpisu nevyplyvá.

8. Chybná je rovněž argumentace žalovaného, že mezi žalobkyní a Ing. M. faktický pracovní poměr vzniknout nemůže, protože vystupuje-li na obou stranách stejná osoba, postrádá daný vztah základní náležitost – vztah nadřízenosti a podřízenosti. Podle judikatury Nejvyššího soudu (např. rozsudek ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008) mohou fyzické osoby vykonávat pro společnost činnosti na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru není výkon činnosti statutárního orgánu. Uvedený závěr potvrzuje i odborná literatura. Pokud by tedy pracovní smlouva byla absolutně neplatná, Ing. M. pro žalobkyni v rozhodné době vykonával práci. V daném případě tedy vznikl faktický pracovní poměr.
9. Žalobkyně dne 29. 10. 2013 uzavřela s Ing. M. dodatek, který má veškeré náležitosti pracovní smlouvy podle § 34 zákoníku práce. Dodatek za žalobkyni uzavřela Mgr. S., ekonomická a personální ředitelka, již bylo oprávnění k uzavření dodatku uděleno v rámci její pracovní smlouvy, resp. dodatku k ní ze dne 27. 6. 2013. Žalovaný popřel, že by dodatek uzavřela za zaměstnavatele jiná osoba než Ing. M. Podle jeho názoru platí, že pokud měla v dané době žalobkyně jednoho jednatele, je nutné na úkony Mgr. S. při podpisu dodatku pohlížet jako na jednání jednatele žalobkyně. Uvedený závěr žalovaný řádně neodůvodnil. Žalobkyně je toho názoru, že byl-li dodatek uzavřen Mgr. S., nebyl podepsán na straně zaměstnance i zaměstnavatele stejnou osobou. Tak by na něj mělo být nahlíženo. V případě, že by původní pracovní smlouva byla absolutně neplatná, uzavření dodatku tento stav zhojilo.
10. S ohledem na výše uvedené žalobkyně navrhla, aby soud rozhodnutí žalovaného zrušil, věc mu vrátil k dalšímu řízení a přiznal žalobkyni náhradu nákladů řízení.

III. Vyjádření žalovaného

11. Žalovaný ve svém vyjádření odkázal na odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí. Nesouhlasí s názorem žalobkyně, že byl platně založen pracovní poměr. Má za to, že žalobkyně podmínky pro přiznání části příspěvku za 1. čtvrtletí 2015 nesplňuje.
12. Byl-li pracovní poměr uzavřen na straně zaměstnance i zaměstnavatele stejnou osobou – Ing. M., došlo k uzavření pracovní smlouvy v rozporu s § 22 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů. Tato skutečnost má za důsledek neplatnost absolutní podle § 19 písm. d) zákoníku práce.
13. Na uvedený závěr nemá vliv ani skutečnost, že Mgr. S. uzavřela s Ing. M. dodatek k pracovní smlouvě. Její jednání se považuje za jednání Ing. M., což potvrzuje i judikatura Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 24. 4. 2007, sp. zn. 29 Odo 1082/2005). Osoba jednající za zmocnitele na základě plné moci jedná tak, jako by jednal zmocnitel sám.
14. Žalovaný odmítl, že by judikaturu Nejvyššího soudu ohledně platnosti pracovních smluv interpretoval chybně. Z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu vyplývá, že rozdílnost zájmů vyplývá ze samé podstaty zaměstnance a zaměstnavatele. Vystupoval-li Ing. M. na obou stranách pracovněprávního vztahu, byl mezi žalobkyní a Ing. M. rozpor zájmů bez dalšího. Byly rovněž porušeny zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a zákoníku práce). Zásady chrání především zaměstnance; není-li na druhé straně pracovněprávního vztahu jiné osoby, ztrácejí zásady svůj význam. V předmětné věci nelze aplikovat závěry vyplývající

z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2708/2008, neboť ve věci řešené Nejvyšším soudem nebyla shledána neplatnost uzavřené pracovní smlouvy.

15. Žalovaný dodal, že se vypořádal se všemi skutečnostmi a řádně je popsal v odůvodnění rozhodnutí. Z napadeného rozhodnutí lze zjistit, jakým způsobem žalovaný při posuzování věci postupoval. Odůvodnění přesvědčivě obhájí výrok. Podrobně vysvětlil, z jakých důvodů shledal pracovní smlouvu neplatnou, i použitelnost aplikované judikatury Nejvyššího soudu.
16. K namítané existenci faktického pracovního poměru žalovaný uvedl, že podle § 14a odst. 1 písm. b) bod 1 vyhlášky se za náklady, o které lze zvýšit příspěvek dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, považují mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. Příspěvek tedy lze přiznat jen tehdy, byl-li provozní zaměstnanec u zaměstnavatele v řádném pracovním vztahu, nikoliv ve vztahu faktickém bez platně uzavřené pracovní smlouvy.
17. Podle žalovaného vztah mezi Ing. M. a žalobkyní nenaplňoval znaky pracovněprávního vztahu s ohledem na absenci znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Na obou stranách vystupoval právě Ing. M. Žalovaný nepopírá, že by bylo možné, aby člen statutárního orgánu uzavřel s právnickou osobou pracovněprávní vztah, nikoli však za situace, kdy je statutárním orgánem jediným.
18. Žalovaný proto navrhl, aby soud žalobu zamítl.

IV. Replika žalobkyně

19. Žalobkyně podala k vyjádření žalovaného repliku, v níž setrvala na argumentaci obsažené v žalobě. K rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 1082/2005 uvedla, že v době uzavření pracovní smlouvy společenská smlouva ani relevantní právní předpisy způsob jednání jménem žalobkyně nijak neomezovaly. Ing. M. tedy byl oprávněn sám uzavřít pracovní smlouvu s Mgr. S., jejíž součástí bylo pověření k uzavření pracovní smlouvy (dodatku) s Ing. M.
20. Co se týče dodatku k pracovní smlouvě, uzavřela jej s Ing. M. za žalobkyni Mgr. S., jako ekonomická a personální ředitelka žalobkyně. V souladu s § 301 písm. d) zákoníku práce byla Mgr. S. povinna hájit oprávněné zájmy zaměstnavatele, jinak by se dopustila porušení svých pracovněprávních povinností. V případě, že za zaměstnavatele uzavřela smlouvu Mgr. S., nemohlo dojít ke střetu zájmů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem majícím za následek neplatnost pracovní smlouvy.
21. Pokud by výše uvedené argumentaci soud nepřisvědčil, je žalobkyně přesvědčena, že mezi žalobkyní a Ing. M. byl založen faktický pracovní poměr. Náklady plynoucí z faktického pracovního poměru Ing. M. lze podřadit pod mzdové náklady zaměstnance ve smyslu § 14a prováděcí vyhlášky.

V. Posouzení věci soudem

22. Napadené rozhodnutí žalovaného přezkoumal soud v mezích uplatněných žalobních bodů. Ověřil přitom, zda rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (*ex officio*), a vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodnutí žalovaného.
23. Soud rozhodl o žalobě v souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení jednání.

24. Dospěl k závěru, že **žaloba není důvodná.**
25. Žalobkyně podala v předmětné věci dne 22. 4. 2015 Úřadu práce žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti.
26. Podle odstavce 1, věta první, citovaného ustanovení v rozhodném znění, *se zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.* Z odstavce 3, věta první, pak plyne, že *po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.*
27. Podle § 14a odst. 1 písm. b) bod 1 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, se za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle § 78 odst. 3 zákona, považují náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.
28. Pro posouzení, zda žalobkyně měla nárok na přiznání zvýšeného příspěvku podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, bylo nezbytné posoudit platnost pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2013 (včetně jejího dodatku z 29. 10. 2013), kterou žalobkyně jakožto právnická osoba jednající prostřednictvím svého jediného zaměstnavatele Ing. J. M. uzavřela s Ing. J. M. jako s budoucím zaměstnancem.
29. V projednávané věci je spor o to, zda pracovní smlouva uzavřená dne 23. 9. 2013 na straně zaměstnance i zaměstnavatele stejnou osobou, může být považována za smlouvu platně uzavřenou, nebo zda jde o smlouvu absolutně neplatnou pro rozpor zájmů, jak konstatovaly správní orgány.
30. Soud předesílá, že ve věci již jednou rozhodoval, a to rozsudkem ze dne 23. 1. 2018, č. j. 30 Ad 1/2016-50, kterým napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Neztotožnil se se závěrem správních orgánů o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy, neboť měl za to, že byl založen toliko na obecném konstatování rozporu zájmů mezi žalobkyní a zaměstnancem Ing. M. při uzavírání smlouvy a že správní orgány rezignovaly na individuální zkoumání rozporu zájmů v daném případě. Podle soudu z dokumentů obsažených ve správním spise nebylo možné dovodit rozpor zájmů mezi žalobkyní a zaměstnancem Ing. M.
31. Citovaný rozsudek krajského soudu byl zrušen rozsudkem Nejvyššího správního soudu (dále též „NSS“) ze dne 2. 5. 2019, č. j. 7 Ads 45/2018-27 (dále jen „zrušující rozsudek“). V něm NSS odkázal na rozsudek ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, podle něhož *„pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele (obchodní společnost) i zaměstnance stejnou*

osobou (statutárním orgánem) v době mezi 1. 1. 2012 a 31. 12. 2013 nejsou automaticky neplatné z důvodu střetu zájmů ve smyslu § 22 odst. 2 občanského zákoníku z roku 1964. Správní orgán musí v každém jednotlivém případě zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé.“ K otázce platnosti pracovní smlouvy uvedl, že „Ing. M. působil v době uzavření pracovní smlouvy i jejího dodatku jako jediný jednatel žalobce. Měl tedy bezprostřední vliv na obsah uzavírané smlouvy, neboť fakticky ji podepisoval za obě smluvní strany. Nic na tom nemění ani skutečnost, že dodatek ke smlouvě již uzavírala jiná osoba.“ Dále NSS zdůraznil, že je nutné zabývat se rovněž předmětem pracovní smlouvy, neboť „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.“ Podle NSS žalovaný vzal v napadeném rozhodnutí náležitě v potaz konkrétní vymezení náplně činnosti jednatele žalobkyně v uzavírané smlouvě a implicitně jej porovnal s tím, jak je chápáno „běžné“ vedení obchodní společnosti jejím statutárním orgánem. Doplnil, že rozpor vyplývá již z textu uzavřené pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2013 a jejího dodatku ze dne 29. 10. 2013. NSS dále odkázal na rozsudek velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, č. j. 31 Cdo 4831/2017 – 441, a uzavřel, že „[k]líčovým pro úvahu o přiznání předmětné dávky pak není platnost smluvního ujednání jako taková, ale to, zda povaha vztahu mezi smluvními stranami umožňuje nahlížet na něj jako na vztah pracovněprávní.“ Popsal, že předmětem smlouvy bylo právě obchodní vedení žalobkyně. Ing. M. byl smlouvou zařazen na pozici „oblastní vedoucí prodeje a výroby“, resp. ve znění dodatku jako „vedoucí prodeje a výroby“. Dodatkem byly rovněž vymezeny jeho personální kompetence (bod 8), byl oprávněn provádět pracovní pohovory s uchazeči o zaměstnání včetně přijímání nových zaměstnanců, či rozvázání stávajících pracovních poměrů, jakož i podpisem ztvdit veškeré změny či dodatky stávající pracovní smlouvy. Podle NSS takto vymezený rozsah činností lze podřadit pod pojem obchodní vedení společnosti dle § 133 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, které však Ing. M. vyplývalo již z jeho právního postavení jednatele a byl by k němu povinen nikoli v důsledku uzavřené smlouvy, ale protože byl jednatelem žalobkyně. Jakkoli se vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní společnosti a obchodní společností sice řídil ustanoveními o mandátní smlouvě (§ 66 odst. 2 obchodního zákoníku) pouze přiměřeně a bylo lze sjednat si pro tento vztah jiný právní režim, nevykonávají členové statutárního orgánu činnosti spadající do náplně této funkce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní společnosti. NSS tak uzavřel, že činnost člena statutárního orgánu, kterou je obchodní vedení společnosti, není a v důsledku smluvní dispozice rovněž nemůže být závislou prací podle § 2 odst. 1 zákoníku práce.

32. K možnosti vzniku tzv. faktického pracovního poměru NSS ve zrušujícím rozsudku konstatoval, že pokud se obsah předpokládané „pracovní“ činnosti kryje v případě statutárního orgánu uvažovaného v právním postavení zaměstnance s obchodním vedením společnosti, ke které je však jednatel společnosti s ručením omezeným povolán již z titulu člena statutárního orgánu takové společnosti, nemůže se jednat o výkon závislé práce a nelze na takový vztah nahlížet jako na vztah pracovněprávní. Proto podle NSS ani skutečnost, že by takovou předpokládanou „pracovní smlouvu“ nebylo lze považovat za

platnou, nemohla vést k závěru, že mezi smluvními stranami přesto existoval tzv. faktický pracovní poměr.

33. Vázán závěry NSS vyslovenými ve zrušujícím rozsudku, krajský soud shledal žalobní námitky nedůvodné. Vzhledem k tomu, že NSS ve zrušujícím rozsudku reagoval na veškerou argumentaci žalobkyně uplatněnou v jejích podáních (otázka platnosti pracovní smlouvy, tvrzený rozpor s judikaturou Nejvyššího soudu, možnost uzavření pracovní smlouvy dodatkem či tzv. faktický pracovní poměr), v podrobnostech krajský soud odkazuje na odůvodnění zrušujícího rozsudku.
34. K námitce nesprávného posouzení otázky absolutní neplatnosti pracovní smlouvy pro rozpor zájmů krajský soud v souladu se závěry zrušujícího rozsudku shrnuje, že předmětem pracovní smlouvy i jejího dodatku bylo podle správního spisu obchodní vedení společnosti ve smyslu § 133 obchodního zákoníku (blíže viz body 21 a 22 zrušujícího rozsudku). Ing. M. jako jediný jednatel žalobkyně měl bezprostřední vliv na obsah uzavírané smlouvy i jejího dodatku, neboť je fakticky podepisoval za obě smluvní strany. V souladu se závěry rozsudku NSS č. j. 10 Ads 284/2017-42 a Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017, ani skutečnost, že dodatek ke smlouvě uzavírala Mgr. S., nic nemění na tom, že jednatel M. měl vliv na obsah této smlouvy, tzn. že tu nejsou dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu. Činnost, která byla předmětem pracovní smlouvy, resp. jejího dodatku, měl Ing. M. vykonávat z titulu jeho postavení jako jednatele žalobkyně a byl k němu povinen nikoli v důsledku uzavřené pracovní smlouvy, ale protože byl jednatelem společnosti. Předmětnou činnost tedy Ing. M. nevykonával ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, ani podle pokynů žalobkyně. Na daný vztah tak nebylo možné nahlížet jako na vztah pracovněprávní, neboť se nejednalo o závislou práci. Závěr správních orgánů o neplatnosti pracovní smlouvy (včetně jejího dodatku) pro rozpor zájmů dle § 19 písm d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013, ve spojení s § 22 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, tedy ob stojí.
35. Nedůvodná je rovněž námitka, že vztah měl být posuzován jako tzv. faktický pracovní poměr. NSS v bodě 24 zrušujícího rozsudku poznamenal, že *„obecně platí, že sama okolnost, že nebyla platně uzavřena pracovní smlouva, ještě neznamená, že zaměstnavateli nemůže vzniknout povinnost peněžitého plnění vůči fyzické osobě. Není-li totiž platně sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. faktický pracovní poměr, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy. Protože nejde o pracovní poměr, nýbrž jen dílčí (právně neaprobovaný) faktický vztah, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu.“* Krajský soud tedy ve shodě s NSS uzavírá, že předpokladem úvah o faktickém pracovním poměru je, že předmět vykonávané činnosti by za obvyklých okolností mohl být předmětem pracovní smlouvy. V posuzovaném případě se však obsah předpokládané „pracovní“ činnosti kryje s obchodním vedením společnosti, ke které byl Ing. M. jako jednatel společnosti s ručením omezeným povolán z titulu člena statutárního orgánu. Nemohlo se tedy jednat o výkon závislé práce, a proto na takový vztah nebylo možné nahlížet jako na vztah pracovněprávní (viz bod 34 shora). Faktický pracovní poměr tak v daném případě vzniknout nemohl (shodně viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010).

VI. Závěr a náklady řízení

36. Soud tak neshledal žádný z uplatněných žalobních bodů důvodným, proto žalobu podle ustanovení § 78 odst. 7 s. ř. s. jako nedůvodnou zamítl.
37. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobce ve věci úspěch neměl (žaloba byla jako nedůvodná zamítnuta), a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému správnímu orgánu, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníku řízení právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti ani v řízení o žalobě ani v řízení o kasační stížnosti nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je kasační stížnost přípustná (§ 102 s. ř. s.). Nepřípustná je však taková kasační stížnost, na níž dopadají výluky z přípustnosti stanovené v § 104 s. ř. s.

Kasační stížnost lze podat ve lhůtě dvou týdnů ode dne doručení rozsudku.

Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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.

Brno 29. 8. 2019

Mgr. Milan Procházka
předseda senátu