



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Milana Procházky a soudců JUDr. Venduly Sochorové a JUDr. Viktora Kučery v právní věci žalobkyně: **K. s. r. o.**, se sídlem, zastoupená Mgr. Petrem Žídkem, advokátem se sídlem třída Kpt. Jaroše 13, Brno, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se 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. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 9. 11. 2015, č. j. 2015/35161-421/1, **se zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku 15 342 Kč, k rukám Mgr. Petra Žídka, advokáta se sídlem třída Kpt. Jaroše 13, Brno, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

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 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.

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.

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. Žaloba

Žalobkyně má za to, že rozhodnutí žalovaného je nezákonné. Popsala dosavadní průběh řízení a důvody, pro něž žalovaný odvolání zamítl.

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 citovaného rozsudku 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.

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.

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.

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 nevyplývá.

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.

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.

S ohledem na výše uvedené žalobkyně navrhla, aby Krajský soud v Brně rozhodnutí žalovaného zrušil, věc mu vrátil k dalšímu řízení a přiznal žalobkyni náhradu nákladů řízení.

III. Vyjádření žalovaného

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Žalovaný proto navrhl, aby soud žalobu zamítl.

IV. Replika žalobkyně

Žalobkyně podala k vyjádření žalovaného repliku, v níž odkázala na argumentaci obsaženou 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. Odkaz na uvedený rozsudek je podle žalobkyně bezpředmětný.

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. Za žalobkyni jako zaměstnavatele uzavřela smlouvu Mgr. S. Nemohlo tedy dojít ke střetu zájmů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem majícím za následek neplatnost pracovní smlouvy.

Pokud by takovému závěru 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

Napadené rozhodnutí žalovaného přezkoumal krajský soud v řízení podle části třetí, hlavy II, dílu 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále též „s. ř. s.“), v mezích uplatněných žalobních bodů. Ověřil přitom, zda rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (*ex offio*), a vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodnutí žalovaného.

Krajský soud rozhodl o žalobě v souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení jednání. Dospěl k závěru, že **žaloba je důvodná**.

Nejprve se soud věnoval námitkám nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí [bod V. A)]. Poté hodnotil námitku nesprávného posouzení platnosti pracovněprávní smlouvy Ing. M. a otázky s tím související [bod V. B)].

V. A) Nepřezkoumatelnost rozhodnutí žalovaného

Podle žalobkyně žalovaný nedostatečně popsal důvody neplatnosti pracovní smlouvy, jakož i důvody, pro které odmítl dodatek k pracovní smlouvě uzavřený Mgr. S..

Krajský soud s odkazem na bohatou judikaturu Nejvyššího správního soudu shrnuje, že nepřezkoumatelnost správního rozhodnutí pro nedostatek důvodů musí být vykládána ve svém skutečném smyslu, tj. jako nemožnost přezkoumat určité rozhodnutí pro nemožnost zjistit v něm jeho obsah nebo důvody, pro které bylo vydáno (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 2. 2008, č. j. 7 Afs 212/2006-76, publikované pod č. 1566/2008 Sb. NSS, nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 7. 2005, č. j. 2 Afs 24/2005 – 44, publikovaný pod č. 689/2005 Sb. NSS). Není přípustné institut nepřezkoumatelnosti libovolně rozšiřovat a vztáhnout jej i na případy, kdy se správní orgán podstatou námitky účastníka řízení řádně zabývá a vysvětlí, proč nepovažuje argumentaci účastníka správnou, byť výslovně v odůvodnění rozhodnutí nereaguje na všechny myslitelné aspekty vznesené námitky a dopustí se dílčího nedostatku odůvodnění.

Žalovaný se hodnocení platnosti pracovněprávní smlouvy věnoval na stranách 4 až 6 napadeného rozhodnutí. Posoudil aplikovatelnost judikatury Nejvyššího soudu na daný případ (strana 5) a na straně 6 rozhodnutí uzavřel, že smlouva je absolutně neplatná podle § 19 písm. d) zákoníku práce. Rozhodnutí žalovaného tak z tohoto důvodů nepřezkoumatelné není.

Nepřezkoumatelnost rozhodnutí žalovaného pro nedostatek důvodů neshledal soud ani při hodnocení povahy dodatku k pracovní smlouvě. Těmto námitkám se žalovaný věnoval na straně 7 rozhodnutí. Uzavřel, že za žalobkyni jednala Mgr. S., která byla zmocněna jednatelem žalobkyně Ing. M. Podle žalovaného se tak na jednání zaměstnankyně S. musí nahlížet jako na jednání jednatele M. Žalovaný svůj názor na danou problematiku vyjádřil.

Z popsaných důvodů soud nepřezkoumatelnost rozhodnutí žalovaného neshledal. Závěry žalovaného jsou v některých ohledech formulovány stručně, nicméně je z nich patrné, jakým způsobem byly námitky žalobkyně vypořádány. Ostatně z podané žaloby je patrné, že žalobkyně se závěry žalovaného polemizuje. Soud se proto v další části rozsudku zabýval námitkou nesprávného posouzení absolutní neplatnosti pracovní smlouvy pro rozpor zájmů a námitkami s tím souvisejícími.

VI. B) Neplatnost pracovněprávní smlouvy pro rozpor zájmů

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.

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.*

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.*

Pro posouzení, zda žalobkyně měla nárok na přiznání zvýšeného příspěvku podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, je nezbytné posoudit platnost pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2013, kterou žalobkyně jakožto právnická osoba jednající prostřednictvím svého jediného zaměstnavatele Ing. J. M. uzavřela s Ing. J. M. jako s budoucím zaměstnancem.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak (§ 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013). Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a musí obsahovat a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, b) místo nebo místa výkonu práce, a c) den nástupu do práce. Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce (§ 34 odst. 1, 2 a 4 zákoníku práce).

V projednávané věci je spor o to, zda pracovní smlouva podepsaná na straně zaměstnance i zaměstnavatele stejnou osobou, může být považována za smlouvu platně uzavřenou.

Důvody neplatnosti právních úkonů byly v rozhodné době v zákoníku práce obsaženy v § 18 až 21. Ustanovení § 18 zákoníku práce upravovalo relativní neplatnost úkonů. Platilo, že *právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak* (odstavec 1). *Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám*

(odstavec 2). Důvody absolutní neplatnosti pak byly popsány v § 19 zákoníku práce. Žalovaný v předmětné věci dovozoval, že by se mělo jednat o absolutní neplatnost podle § 19 písm. d) zákoníku práce, podle něhož *soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů*.

Žalobkyně uzavřela dne 23. 9. 2013 s J. M. pracovní smlouvu. Pracovní zařazení zaměstnance bylo „oblastní vedoucí prodeje a výroby“. Za zaměstnance i zaměstnavatele podepsala smlouvu tatáž osoba – J. M. Dne 29. 10. 2013 byl k pracovní smlouvě ze dne 1. 5. 2013 sepsán dodatek, který měl v celém rozsahu nahradit znění původní pracovní smlouvy. Na základě tohoto dodatku, účinného od 1. 11. 2013, bylo pracovní zařazení J. M. charakterizováno jako „vedoucí prodeje a výroby“. Byl doplněn rovněž čl. II bod 8, že „[z]aměstnanec vykonává personální úkony. Pracovní pohovory s uchazeči o zaměstnání včetně přijímání nových zaměstnanců, či rozvázání již stávajícího pracovního poměru. Je oprávněn projednat a stvrdit svým podpisem veškeré změny a dodatky stávající pracovní smlouvy zaměstnance.“ Za zaměstnavatele podepsala dodatek k pracovní smlouvě Mgr. A. S., ekonomická a personální ředitelka.

Správní orgány dovodily absolutní neplatnost pracovní smlouvy Ing. M. z důvodu rozporu zájmů mezi zaměstnavatelem (žalobkyní) a zaměstnancem. Vycházely z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98. Podle něj „[s]amotná 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 (...). V každém konkrétním případě je však třeba vždy zkoumat, zda nedochází ke střetu zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem. (...) 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 (...). 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. (...) Lze tedy uzavřít, že rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy zpravidla vylučuje, aby za organizaci (zaměstnavatele) sjednala 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.“

Z citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu vyplývají dva závěry. Za prvé, za zaměstnavatele i zaměstnance může pracovní smlouvu uzavřít stejná osoba. Je však nutné zkoumat, nedochází-li ke střetu zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem. Za druhé, střet zájmů je nutný posoudit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo. Rozpor zájmů mezi společností a jejím jednatelem vystupujícím v pozici zaměstnance tedy nelze bez dalšího předpokládat. Je nutné rovněž zdůraznit, že závěry Nejvyššího soudu se vztahují k právní úpravě obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., tedy ke starému zákoníku práce. V projednávaném případě je nutné vycházet z neplatnosti upravené v § 18 a násl. zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013.

Neplatnost v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce je chápána především jako neplatnost relativní. Ústavní soud v bodě 227 nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (N 55/48 SbNU 629; 116/2008 Sb., dostupný na <http://nalus.usoud.cz>) uvedl, že „pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků základních pracovněprávních vztahů, jestliže některé právní úkony (pracovní smlouvy, jmenování, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou neplatnosti absolutní. (...) Je proto z i hlediska sociální a právní jistoty účastníků třeba ponechat i zde neplatnost relativní; ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však – není-li neplatnost uplatněna – existuje zde (i přes vady právního úkonu) základní pracovněprávní vztah, který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu.“ K tomu lze odkázat i na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015-37, kde soud hodnotil platnost pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele i zaměstnance stejnou osobou. S odkazem na nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 Nejvyšší správní soud uvedl, že „právní úkon směřující k uzavření pracovní smlouvy je vadný, protože pracovní smlouvu uzavřela dne 31. 3. 2011 v rozporu s § 22 odst. 2 občanského zákoníku za obě strany totožná osoba. S ohledem na § 20 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011, a závěry obsažené v nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, však (NSS) zároveň doplňuje, že předmětná pracovní smlouva je neplatná toliko relativně.“

V nyní projednávaném případě byla pracovní smlouva uzavřena 23. 9. 2013, tedy již po novelizaci zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb. V rozhodné době tedy zákoník práce obsahoval ustanovení § 18 a § 19 upravující neplatnost relativní i absolutní. Primátem byla v souladu s nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 neplatnost relativní. Absolutní neplatnost byla vázána jen na případy vyjmenované v § 19 zákoníku práce.

Správní orgány založily neplatnost předmětné pracovní smlouvy na § 19 písm. d) zákoníku práce a konstatovaly, že uzavření předmětné pracovní smlouvy odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny zásady pracovněprávních vztahů. Krajský soud uvedenému závěru správních orgánů nepřisvědčil. Sankce absolutní neplatnosti může být vyhrazena jen těm právním úkonům, u kterých není pochyb, že odporují zákonu (či jej obchází) a současně porušují zásady pracovněprávních vztahů. Tak tomu v projednávané věci nebylo.

Žalovaný i správní orgán prvního stupně svůj závěr o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy založily na obecném konstatování rozporu zájmů mezi žalobkyní a zaměstnancem Ing. M. při uzavírání smlouvy. Jak žalobkyně správně namítá, z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že rozpor zájmů je nutno zkoumat individuálně v každém konkrétním případě. Na to správní orgány rezignovaly. Z dokumentů obsažených ve správním spisu žádný rozpor zájmů mezi žalobkyní a zaměstnancem M. dovodit nelze. Ostatně žalobkyně sama v podané žalobě potvrzuje, že rozpor zájmů neexistuje. Za daných okolností by bylo podle soudu přísné založit závěr o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy jen na potencialitě rozporu zájmů mezi společností a jejím zaměstnancem. Pokud žalobkyně i její zaměstnanec shodně tvrdí, že rozpor zájmů nenastal, nelze z tohoto důvodu hodnotit pracovní smlouvu jako absolutně neplatnou i s ohledem na primát relativní neplatnosti v pracovněprávních vztazích vyplývající z citovaného nálezu Ústavního soudu. Neplatnost pracovní smlouvy pro rozpor zájmů by v dané věci mohla být toliko neplatností relativní podle § 18 zákoníku práce.

Soud proto uzavírá, že závěr žalovaného o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy pro rozpor zájmů neobstojí.

Vzhledem k tomu, že soud shledal námitku ohledně absolutní neplatnosti smlouvy pro rozpor zájmů důvodnou, bylo bezpředmětné zabývat se námitkami žalobkyně ohledně faktického pracovního poměru.

Soud nicméně považuje za důležité vyjádřit se k hodnocení dodatku k pracovní smlouvě Ing. M. žalovaným. Dodatek k pracovní smlouvě Ing. M. byl podepsán zaměstnankyní žalobkyně Mgr. S., která byla k uzavírání pracovních smluv oprávněna. Její jednání při uzavírání dodatku k pracovní smlouvě se považuje za jednání za společnost ve smyslu § 15 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. Jde o zákonné zastoupení žalobkyně (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2003, sp. zn. 29 Odo 569/2002), nikoliv o zastoupení smluvní (na základě plné moci). Jednání Mgr. S. tak je přičitatelné přímo žalobkyni. Nelze dovozovat, že byla-li pracovní smlouva Mgr. S. podepsána jednatelem M., činí zaměstnankyně S. veškeré úkony za jednatele M. Judikatura citovaná žalovaným ve vyjádření k žalobě týkající se zastupování na základě plné moci (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 1082/2005) tak na věc nedopadá.

VI. Závěr a náklady řízení

S ohledem na výše uvedené soud ve smyslu § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušil žalobou napadené rozhodnutí a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s. ř. s.). V dalším řízení je žalovaný vázán právním názorem zdejšího soudu.

Krajský soud uzavřel, že pracovní smlouva ze dne 23. 9. 2013 není absolutně neplatná pro rozpor zájmů zaměstnavatele a zaměstnance. V dalším řízení bude na správních orgánech, aby znovu posoudily naplnění podmínek pro přiznání zvýšeného příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Budou muset mj. zvážit, zda nejsou dány jiné důvody absolutní neplatnosti pracovní smlouvy, např. z důvodu souběhu funkcí jednatele a zaměstnance ve smyslu judikatury (rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 632/2013 aj.), případně vyjasnit, jaká byla skutečná náplň pracovního vztahu Ing. M. Mzdové náklady provozních zaměstnanců lze podle § 14a odst. 1 písm. b) bod 1 prováděcí vyhlášky uznat, jen do výše nákladů odpovídajících počtu hodin odpracovaných zaměstnancem při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Z pracovní smlouvy ani jejího dodatku založeného ve spise neplyne, že by náplň pracovní činnosti Ing. M. spočívala v pomoci osobám se zdravotním postižením. Správní orgány tedy případně dále posoudí, zda žalobkyní předložené čestné prohlášení ze dne 22. 4. 2015 dostatečně prokazuje důvodnost nákladů podle § 14a odst. 1 písm. b) bod 1 vyhlášky, resp. zda bude nutné doplnit skutková zjištění v tomto ohledu.

Výrok o náhradě nákladů řízení vychází z § 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. Žalobkyně byla ve věci úspěšná, soud jí proto přiznal právo na náhradu nákladů řízení vůči žalovanému. Náklady řízení žalobkyně se skládají ze zaplaceného soudního poplatku ve výši

3000 Kč a z odměny a náhrady hotových výdajů zástupce žalobkyně. Soud přiznal zástupci žalobkyně odměnu podle § 9 odst. 4 písm. d), § 7 bod 5. a § 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, za tři úkony právní služby (příprava a převzetí věci, sepsání žaloby, podání repliky) 3×3100 Kč a náhradu hotových výdajů s těmito úkony spojenými 3×300 Kč (§ 13 odst. 3 citované vyhlášky); celkem tedy zástupci náleží 10 200 Kč. Jelikož zástupce žalobkyně je společníkem právnické osoby zřízené podle zvláštních právních předpisů upravujících výkon advokacie a plátcem daně z přidané hodnoty je tato právnická osoba, zvýšil soud přiznanou částku o částku odpovídající této dani, tj. o 2 142 Kč (§ 57 odst. 2 s. ř. s.). Celkem tedy byla žalobkyni vůči žalovanému přiznána náhrada nákladů ve výši 15 342 Kč. K jejímu zaplacení soud určil přiměřenou lhůtu.

Zástupce žalobkyně požadoval přiznání odměny za čtyři úkony právní služby; kromě převzetí a přípravy věci, sepsání žaloby a podání repliky účtoval i první poradou s klientem. Soud má za to, že první poradou s klientem lze zahrnout pod úkon převzetí a příprava věci; navíc zástupce žalobkyně nedoložil, že by k poradě s klientem skutečně došlo.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. 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.

V Brně dne 23. ledna 2018

Mgr. Milan Procházka, v. r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
K. M.