



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Zdeňka Kühna, soudce Ondřeje Mrákoty a soudkyně Michaely Bejčkové v právní věci žalobkyně: **Adaptech s.r.o.**, se sídlem Smetáčkova 1484/2, Praha 5, zast. JUDr. Jaroslavem Srbem, advokátem se sídlem Korunní 1302/88, Praha 10, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 5. 2016, čj. MPSV-2016/9360-421/1, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. 8. 2017, čj. 11 Ad 11/2016-47,

t a k t o :

- I. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 8. 2017, čj. 11 Ad 11/2016-47, **se ruší.**
- II. Rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 5. 2016, čj. MPSV-2016/9360-421/1, **se ruší** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- III. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení o žalobě a řízení o kasační stížnosti částku 20 342 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Jaroslava Srba, advokáta.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Spornou v této věci je otázka, zda lze jediného společníka a jednatele žalobkyně považovat za zaměstnance v pracovním poměru pro účely čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. NSS se v této kauze zabývá konkrétně tím, zda je pracovní smlouva (která se nekryje s výkonem funkce jednatele) neplatná z důvodu střetu zájmů, pokud ji za zaměstnance i zaměstnavatele uzavřela stejná osoba (jediný společník a jednatel).

[2] Žalobkyně požádala dne 30. 7. 2015 o příspěvek za II. čtvrtletí roku 2015 na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Úřad práce ČR jako správní orgán I. stupně v rozhodnutí ze dne 11. 12. 2015 přiznal žalobkyni příspěvek v celkové výši 508 315 Kč (výrok I.). Současně však rozhodl, že žalobkyni nenáleží příspěvek na pana F. Ž. (výrok II.). Celková výše příspěvku proto byla o 30 000 Kč nižší, než žalobkyně žádala. Podle úřadu práce pan Ž. není zaměstnancem v pracovním poměru ve smyslu § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, jelikož pracovní smlouva uzavřená 20. 12. 2012 mezi žalobkyní a panem Ž. je neplatná. Smlouvu uzavřela na straně zaměstnavatele (žalobkyně) i zaměstnance totéž osoba – pan Ž., který byl v té době jediným jednatelem a společníkem žalobkyně jako společnosti s ručením omezeným. Neplatnost pracovní smlouvy nemohla zvrátit ani skutečnost, že ji za zaměstnavatele podepsala jiná k tomu zmocněná osoba. Zmocněná osoba toto jednání učinila jménem jednatele, a důsledky jsou proto stejné, jakoby smlouvu za zaměstnavatele podepsal sám pan Ž. jako jediný jednatel žalobkyně.

[3] Žalobkyně podala proti II. výroku rozhodnutí úřadu práce odvolání, ve kterém uvádí, že závěry o neplatnosti pracovní smlouvy s panem Ž. jsou nesprávné. Žalovaný rozhodnutím ze dne 3. 5. 2016 odvolání zamítl. Argumentaci úřadu práce o neplatnosti pracovní smlouvy podepřel judikaturou, podle které rozdílnost zájmů smluvních stran vylučuje, aby za zaměstnavatele a budoucího zaměstnance sjednala a podepsala pracovní smlouvu táž osoba. Rozdílnost zájmů přitom plyne již ze samotné podstaty vztahu zaměstnance a zaměstnavatele a není třeba ji dovozovat z konkrétních okolností, za kterých smluvní strany smlouvu uzavřely. Žalovaný konstatoval, že podle rozhodného znění § 19 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je takové právní jednání absolutně neplatné, jelikož pracovní smlouva odporuje zákonu a současně je v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

[4] Proti zamítavému rozhodnutí žalovaného se žalobkyně bránila žalobou u městského soudu, který se ztotožnil s argumentací správních orgánů a žalobu pro nedůvodnost zamítl. Městský soud souhlasil se správními orgány, že pracovní smlouva pana Ž. je neplatná. Zákoník práce v různých obdobích upravoval odlišně, zda se jedná o neplatnost absolutní nebo relativní. Ve znění rozhodném v době uzavření pracovní smlouvy (20. 12. 2012) zákoník práce v § 19 písm. d) stanovil pro tyto případy neplatnost absolutní. Podle městského soudu nelze zohlednit ani tzv. faktický pracovní poměr. Nárok na příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti vzniká pouze v případě, že smluvní strany uzavřely pracovněprávní vztah řádně v souladu se zákoníkem práce. V dané kauze nelze podle soudu aplikovat judikaturu z oblasti veřejného zdravotního pojištění, která fakticitu vztahu majícího povahu vztahu pracovněprávního zohledňuje. Tyto případy totiž vychází z odlišné právní úpravy, která sleduje jiné cíle.

II. Shrnutí argumentů kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[5] Žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) podala proti rozsudku městského soudu včasnou kasační stížnost z důvodů dle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Trvá na tom, že pracovní smlouvu uzavřely za každou smluvní stranu rozdílné osoby. Je rovněž

pokračování

přesvědčena, že střet zájmů zástupce a zastupovaného je nutné vždy dovodit z konkrétních okolností a nelze ho automaticky předpokládat u každé pracovní smlouvy uzavřené mezi společností a jejím jediným jednatelem. Konflikt zájmů musí reálně existovat a být postaven najisto. Výklad přijatý správními orgány i městským soudem zcela zbavuje obchodní společnosti s jediným jednatelem možnosti tyto jednatele zaměstnat, byť by se pracovní poměr týkal jiné činnosti, než je obchodní vedení společnosti. Jedná se o protiústavní diskriminaci společností s jediným jednatelem oproti společnostem, ve kterých vystupuje jednatelů více. Takové rozlišování je nedůvodné a v extrémním rozporu s principy spravedlnosti.

[6] I kdyby byl hypoteticky správný závěr o nepřipustném střetu zájmů, pracovní smlouva by byla neplatná jen relativně. Zákoník práce v rozhodném znění vycházel zásadně z relativní neplatnosti s výjimkami absolutní neplatnosti zakotvenými v § 19. Právní jednání spočívající v uzavření pracovní smlouvy za obě smluvní strany stejnou osobou však žádnou z těchto výjimek nenaplnuje. Stěžovatelka je nadto přesvědčena, že by měla nárok na příspěvek i tehdy, pokud by pracovněprávní vztah formálně nevznikl pro domnělý konflikt zájmů. Poukazuje na to, že je třeba přihlídnout k faktickému naplňování pracovního poměru.

[7] Stěžovatelka shrnuje, že postup správních orgánů v posuzované věci je diskriminační a zasahuje do jejího práva vlastnit majetek dle čl. 11 Listiny základních práv a svobod. Správní orgány rovněž narušily její legitimní očekávání, jelikož bez zjevné příčiny náhle změnila dosavadní praxi.

[8] Žalovaný se ve vyjádření ztotožňuje s rozsudkem městského soudu a navrhuje kasační stížnost zamítnout. Podle ustálené judikatury je smlouva absolutně neplatná. Člen statutárního orgánu může s právnickou osobou platně uzavřít pracovněprávní vztah, nikoliv však za situace, kdy je statutární orgán pouze jednočlenný. Nic na tom nemění ani skutečnost, že pracovní smlouvu za stěžovatelku uzavřela zplnomocněná zástupkyně. Žádost stěžovatelky rovněž vykazuje znaky zneužití práva, jelikož z důvodu absence zákonných znaků závislé práce vztah mezi stěžovatelkou a panem Ž. nelze považovat za pracovněprávní. Mezi stěžovatelkou a panem Ž. totiž chybí vztah nadřízenosti a podřízenosti - pan Ž. si sám přiděluje a kontroluje práci a jako jednatel za ni také sám nese zodpovědnost. Pan Ž. v pozici jediného společníka a jednatele celou společnost fakticky ovládá, zároveň však chce být také vlastním zaměstnancem. Taková situace není souladná se zákonem. Příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti není možné přiznat ani na základě tzv. faktického právního vztahu, jelikož nejsou naplněny jeho základní znaky. Zohlednění fakticity vztahu by nechránilo zaměstnance, ale vedlo by ke zvýhodnění zaměstnavatelů snažících se získat příspěvek také na osoby, které v souladu se zákonem nemohou vůbec zaměstnávat.

III. Právní hodnocení Nejvyššího správního soudu

[9] Kasační stížnost je důvodná.

[10] NSS předesílá, že podle obecných intertemporálních pravidel platnost právního úkonu (jednání) je třeba posuzovat podle zákona platného v době, kdy byl právní úkon učiněn. V posuzované kauze je tedy pro určení platnosti smlouvy rozhodná právní úprava účinná k 20. 12. 2012, tj. ke dni uzavření pracovní smlouvy mezi stěžovatelkou a panem Ž..

[11] Podle § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2017, *[z]aměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů*. Podle odst. 2 téhož ustanovení současně platí, že *[p]říspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance*.

[12] Z cit. ustanovení vyplývá, že poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zákonodárce omezil pouze na případy, ve kterých zdravotně postižené osoby vykonávají pro zaměstnavatele práci v pracovním poměru. Na jiné druhy pracovněprávního vztahu se tento příspěvek nevztahuje. Zaměstnavateli se tedy neposkytne příspěvek na osoby se zdravotním postižením, které zaměstnává na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 3 zákoníku práce). Podle důvodové zprávy je „[h]lavním smyslem poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jejich skutečné trvalé uplatnění na trhu práce. Poskytování příspěvku je proto vázáno pouze na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru“ (důvodová zpráva k zákonu č. 382/2008 Sb., který s účinností od 1. 1. 2009 vložil do § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti podmínku zaměstnávání zdravotně postižených osob v pracovním poměru; tisk č. 486, V. volební období, rozeslán dne 10. 4. 2008, dostupný na www.psp.cz).

[13] NSS ze spisu zjistil, že dne 20. 12. 2012 uzavřela stěžovatelka a pan F. Ž. pracovní smlouvu na výkon práce na pozici *betatester*. Smlouvu podepsal na jedné straně jako zaměstnanec pan F. Ž., na druhé straně za zaměstnavatele paní K. H., a to v zastoupení jednatele stěžovatelky pana F. Ž.. Podrobný popis náplně práce zaměstnance v pozici *betatester* stanovil dokument Pracovní náplň rovněž z 20. 12. 2012. Náplní práce pana Ž. pro stěžovatelku na základě uvedené pracovní smlouvy bylo testování nově vydaných verzí a aktualizací software pro zrakově postižené, ověřování funkčnosti právě uvolněných aktualizací speciálního software, předávání zpráv o zjištěných chybách a nedostatcích výrobcí software, srovnávání aktuálně dostupných softwarových řešení pro zrakově postižené, aktivní práce na zlepšování kvality software apod. (blíže viz dokument Pracovní náplň z 20. 12. 2012).

[14] Žalovaný ani městský soud nepovažují pana Ž. za zaměstnance v pracovním poměru, na kterého by bylo možné čerpat příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Pracovní poměr totiž nebyl podle jejich přesvědčení platně založen. Podle § 33 odst. 1 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní smlouva, kterou stěžovatelka uzavřela s panem Ž. dne 20. 12.

pokračování

2012, je prý neplatná pro střet zájmů, protože ji za zaměstnavatelku (stěžovatelku) i zaměstnance uzavřela stejná osoba - pan Ž.. Zákoník práce v rozhodném znění nezakotvoval v tomto směru výslovnou úpravu, zákaz střetu zájmů však obsahoval § 22 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, účinný do 31. 12. 2013, podle kterého *zastupovat jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného*. Toto ustanovení se v souladu s § 4 zákoníku práce vztahuje také na pracovněprávní vztahy. Střet zájmů při zastupování přímo vylučoval také § 14 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006, ke kterému se vztahují některé dále citované judikáty.

[15] Stěžovatelka s těmito závěry nesouhlasí.

[16] Předně namítá, že pracovní smlouvu neuzavřela stejná osoba. Stěžovatelka je právnická osoba s vlastní právní subjektivitou a právní jednání, které pan Ž. učinil v pozici jednatele, je přičitatelné přímo stěžovateli. Poukazuje rovněž na to, že pracovní smlouvu za stěžovatelku nepodepsal přímo pan Ž., ale odlišná osoba, která ji zastupovala na základě plné moci.

[17] Co se týče teze, že obě strany pracovní smlouvy jsou dvě odlišné osoby, to je jistě pravda. Fyzickou osobu nelze směřovat s právnickou osobou. V tom nicméně jádro pudla není. Základ argumentace správních orgánů i městského soudu leží *ve střetu zájmů osoby*, která za právnickou osobu jednala.

[18] NSS připouští, že podle dříve platné konstrukce právnická osoba právně jednala sama (jako právně uznaná entita nadaná právní osobností) prostřednictvím statutárních orgánů (§ 18, § 20 odst. 1 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., ve spojení s § 13 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, účinný do 31. 12. 2013). To však nic nemění na tom, že fakticky její vůli projevovala fyzická osoba, která se *mohla* ocitnout v nepřipustném střetu zájmů. Pokud proto jednatel uzavíral smlouvu se společností s ručením omezeným, je třeba připustit, že je shoda v osobě, která vůli obou účastníků právního vztahu projevuje.

[19] NSS se proto ztotožnil s judikaturou NS, která v případě střetu zájmů statutárního orgánu a obchodní společnosti připustila podpůrnou aplikaci § 22 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., a to v situacích, na které nedopadala příslušná ustanovení obchodního zákoníku, zejm. § 196a obchodního zákoníku (srov. rozsudky NS ze dne 20. 5. 2010, sp. zn. 29 Cdo 910/2009, ze dne 30. 11. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2314/2010, či usnesení ze dne 6. 9. 2016, sp. zn. 23 Cdo 3794/2015).

[20] Použití ustanovení o střetu zájmů nebrání ani skutečnost, že se pan Ž. nechal zastoupit a zmocnil k uzavření pracovní smlouvy za společnost jinou osobu. Podle judikatury NS „[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“ (rozsudek ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017).

[21] Tyto námitky proto NSS nepovažuje za důvodné.

[22] Stěžovatelka dále nesouhlasí ani se závěry o existenci střetu zájmů. Střet zájmů má dle správních orgánů vyplývat již ze samotné podstaty vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Stěžovatelka poukazuje na to, že tento přístup společnostem znemožňuje zaměstnávat své jednatele, byť by se pracovní poměr týkal jiné činnosti než obchodního vedení společnosti. Kritizuje paušální závěry žalovaného a městského soudu, kteří se specifiky nynějšího případu vůbec nezabývali a i judikaturu aplikovali selektivně. Stěžovatelka je přesvědčena, že střet zájmů musí reálně existovat a být postaven najisto.

[23] NSS si všímá, že správní orgány i městský soud při posouzení platnosti pracovní smlouvy vycházely z ustálené judikatury NS, podle které „[s]kutečnost, že žalovaný byl jmenován jednatelem žalobce, tedy sama o sobě nebránila tomu, aby s ním žalobce jako zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu nebo jinou smlouvu (dohodu) podle pracovněprávních předpisů. Není ani vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i výslovně počítá - srov. například § 132 odst. 3 obch. zák.), aby jednatel uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným smlouvu (dohodu), při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba. V každém jednotlivém případě je však třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé [...]“ (rozsudek ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, zvýraznění doplnil NSS). Právě zvýrazněnou pasáž, podle níž střet zájmů je třeba zkoumat „v každém jednotlivém případě“, však správní orgány i městský soud přehlédly.

[24] V dřívějších rozhodnutích NS dospěl k závěru, 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 [...]“. 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“ (rozsudek NS ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, č. 63/1999 Sb. rozh. civ., zvýraznění doplnil NSS).

[25] Správní orgány i městský soud čtou judikaturu NS tak, že střet zájmů v případě uzavření pracovní smlouvy stejnou osobou jako zaměstnancem a jednající za zaměstnavatele existuje bez dalšího. Zde však správní orgány i městský soud zcela opomínají specifika daných kauz, kterým se přitom civilní soudy zpravidla pečlivě věnovaly (srov. např. rozsudek 21 Cdo 1634/2004, cit. výše, kde došlo dle skutkového příběhu k reálnému střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – žalovaný v oné kauze plnil funkci jednatele a současně se zaměstnal jako ředitel společnosti na základě pracovní smlouvy, po odvolání z funkce jednatele navíc „sám se sebou“ uzavřel ukončení pracovního poměru a následně se s bývalým „zaměstnavatelem“ dostal do soudního sporu).

[26] NSS připouští, že některé judikáty by snad bylo možno číst i tak, že neplatnost pracovní smlouvy z důvodu střetu zájmů lze automaticky dovodit, pokud za zaměstnance i

pokračování

zaměstnavatele uzavřel pracovní smlouvu jediný společník a současně jednatel společnosti. Takovýto výklad judikatury by však byl rozporný s argumentací Ústavního soudu v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, věc *J. G.* Přestože jádrem sporu byla především otázka souběhu funkcí předsedy představenstva a generálního ředitele obchodní společnosti, Ústavní soud se vyjádřil také k otázce platnosti pracovní smlouvy uzavřené členem statutárního orgánu na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Podle jeho názoru

„Nejvyšší soud popírá svou vlastní rozhodovací praxi, na niž 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.)"* [...] 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“ (bod 34 nálezu).

[27] Z nálezu III. ÚS 669/17 tedy jasně plyne, že střet zájmů v těchto případech nenastává automaticky, paušálně. Neplatné pro střet zájmů rozhodně nejsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem). Soudy musí dle Ústavního soudu vždy zvážit, zda lze střet zájmů dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána, apod.

[28] NSS poznamenává, že v dřívějších rozsudcích dospěl k odlišnému závěru (srov. rozsudky NSS ze dne 14. 1. 2016, čj. 4 Ads 246/2015-37, ze dne 30. 3. 2016, čj. 2 Ads 303/2015-27, či ze dne 26. 1. 2017, čj. 5 Ads 88/2015-20; posledně cit. judikát 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). NSS ve všech těchto rozhodnutích vycházel z premisy o automatické neplatnosti pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem), premisy opřené o nesprávný a neústavní výklad judikatury NS. Všechna tato rozhodnutí však NSS vydal v době před vydáním nálezu III. ÚS 669/17 (cit. v předchozím bodě), který paušalizující výklad judikatury NS jasně odmítl. Jelikož je NSS při posouzení nynější kauzy vázán závěry vyslovenými v nálezu III. ÚS 669/17, neměl povinnost předkládat věc rozšířenému senátu podle § 17 s. ř. s. (viz usnesení rozšířeného senátu ze dne 28. 7. 2009, čj. 2 As 35/2008-56, č. 1948/2009 Sb. NSS).

[29] NSS nepopírá, že zájmy zaměstnance a zaměstnavatele jsou obvykle rozporné. Z tohoto předpokladu ovšem nelze vycházet bezvýjimečně bez zohlednění individuálních skutkových okolností. Lze souhlasit se stěžovatelkou, že přístup správních orgánů i městského soudu v této věci vede k nedůvodnému závěru, že obchodní společnosti s jednočlennými či kolektivními statutárními orgány *za žádných okolností* nemohou uzavřít se statutárním orgánem pracovní smlouvu, protože se bude vždy automaticky jednat o střet zájmů. Představitelé statutárních orgánů v takových společnostech nebudou moci vykonávat žádnou činnost v pracovněprávním vztahu, byť jejich zaměstnání na určité pozici ve společnosti zajisté není vždy v rozporu se zájmy společnosti, a může být naopak pro společnost výhodné z nejrůznějších důvodů (například jejich specifické odborné znalosti atd.).

[30] NSS je přesvědčen, že k neplatnosti pro střet zájmů podle § 22 odst. 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. nelze přistupovat paušálně. Nadto neplatnost smlouvy má být výjimkou, nikoli zásadou. Proto je třeba dát přednost takovému výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před výkladem, který neplatnost zakládá [srov. pro oblast pracovněprávní náleze ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 (N 171/82 SbNU 657), bod 29, nebo obecně náleze ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03 (N 84/37 SbNU 157)].

[31] NSS připomíná též doktrinální názory k § 22 odst. 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., že „[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).

[32] Závěry o střetu zájmů proto nelze automaticky aplikovat v každém případě, ve kterém statutární orgán uzavřel pracovní smlouvu za obě smluvní strany, a to pouze s obecným poukazem na rozdílné zájmy stran při uzavírání pracovní smlouvy. K obdobným závěrům dospěl také Ústavní soud v nálezu ze dne 12. 9. 2016, sp. zn. II. ÚS 565/16 (N 169/82 SbNU 639), věc *I. K.* Podobně jako v nynější kauze obecné soudy dospěly k závěru o neplatnosti nájemní smlouvy pro střet zájmů, jelikož nájemní smlouvu podepsala za obě smluvní strany stejná osoba. Ústavní soud označil závěry obecných soudů za formalistické, jelikož vycházely pouze z toho, že strany nájemní smlouvy mají protikladné postavení a každá z nich sleduje svůj prospěch, aniž zohlednily smysl a účelu kontraktu ve spojení s konkrétními skutkovými okolnostmi.

[33] Podpůrně lze přihlédnout i k obchodněprávní judikatuře NS, která pracuje s konstrukcí tzv. *samokontrahování* statutárních orgánů podle obchodního zákoníku. V těchto případech judikatura uváděla, že na úkony, které

„společnost učinila svými jednatelem, ať už žalobci nebo žalovaným, není zásadně možné ani přiměřeně aplikovat ustanovení § 22 odst. 2 obč. zák. (podle něhož zastupovat jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného) už proto, že platnost zásady zákazu střetu zájmů pro výkon působnosti statutárního orgánu obchodní společnosti lze (od 1. července 1996, kdy nabyla účinnosti novela obchodního zákoníku

pokračování

provedená zákonem č. 142/1996 Sb.) spolehlivě dovodit přímo z úpravy obchodního zákoníku, zejména z ustanovení § 194 odst. 5 a § 196a obch. zák.

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 společností, 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.).“ (viz rozsudek NS ze dne 24. 2. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3864/2008, dále viz např. usnesení NS ze dne 30. 3. 2017, sp. zn. 33 Cdo 2982/2016).

[34] Podle NSS proto bylo nezbytné při posuzování existence střetu zájmů přihlídnout ke konkrétním okolnostem nynější kauzy. Na to správní orgány rezignovaly. NSS přitom za stávajícího stavu dokazování žádný rozpor zájmů mezi stěžovatelkou a panem Ž. nevidí. Náplň práce pana Ž. se nekryje s výkonem funkce jednatele, jde tedy o tzv. „nepravý souběh“. Jedná se o pozici *betatester*, konkrétně o testování nově vydaných verzí a aktualizací pro specifickou oblast software pro zrakově postižené (viz blíže bod [13] shora). Podmínky pracovní smlouvy s panem Ž., včetně rozvržení pracovní doby či počtu týdnů dovolené, jsou zcela standardní a stejné jako u jiných zaměstnanců stěžovatelky (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.

[35] NSS shrnuje, že případná neplatnost pracovní smlouvy pro střet zájmů se má posuzovat individuálně. Správní orgány ani městský soud konkrétně nevysvětlily, proč si myslí, že smlouva stěžovatelky s panem Ž. naplňuje podmínky střetu zájmů. Paušální závěry, ze kterých vycházely správní orgány a městský soud, vycházejí z nesprávné premisy, že jakákoliv pracovní smlouva mezi jednočlennou společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem a jediným jednatelem jako zaměstnancem naplní střet zájmů. Tato premisa však neobstojí, čímž padá veškerá argumentace žalovaného v žalobou napadeném rozhodnutí. Také městský soud pochybil, neboť tento nesprávný postup potvrdil ve svém rozhodnutí.

[36] Vzhledem k tomu, že soud shledal tuto kasační námitku důvodnou, bylo již bezpředmětné zabývat se dalšími námitkami stěžovatelky. NSS proto již neposuzoval, zda měly správní orgány zohlednit (v případě neplatnosti smlouvy) vznik tzv. faktického pracovního poměru. Protože rozsah kasační stížnosti vymezuje stěžovatelka, nezabýval se NSS ani argumenty vznesenými žalovaným v jeho vyjádření (které *nota bene* z valné většiny nejsou obsaženy ani v napadeném rozhodnutí).

IV. Závěr a náklady řízení

[37] NSS shledal kasační stížnost v části napadající závěry městského soudu o neplatnosti pracovní smlouvy pro střet zájmů důvodnou, proto napadený rozsudek městského soudu zrušil. Vzhledem k tomu, že vytýkané vady nejsou odstranitelné v řízení před městským soudem, ale lze je odstranit pouze v řízení před správním orgánem, současně zrušil také žalobou napadené rozhodnutí žalovaného a věc mu vrátil k dalšímu řízení (§ 110 odst. 2

písm. a) s. ř. s. ve spojení s § 78 odst. 1 a 4 s. ř. s.]. V něm bude žalovaný postupovat podle závazného právního názoru vysloveného v tomto rozsudku a důsledně zváží, zda v daném případě s ohledem na všechny významné skutkové okolnosti byl střet zájmů skutečně dán [§ 110 odst. 2 písm. a) ve spojení s § 78 odst. 5 s. ř. s.].

[38] Podle § 110 odst. 3 věty druhé s. ř. s. rozhodne NSS v případě, že zruší podle § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. rozhodnutí žalovaného, o nákladech řízení o kasační stížnosti i o nákladech řízení před krajským (městským) soudem. Stěžovatelka měla ve věci úspěch, podle § 60 odst. 1 s. ř. s. jí tedy přísluší právo na náhradu nákladů řízení. Žalovaný, který ve věci úspěch neměl, toto právo nemá.

[39] V řízení o žalobě představovaly náklady řízení zaplacený 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 dva úkony právní služby (podání žaloby, replika), tedy částku 6 200 Kč. Náhrada hotových výdajů sestává z paušální částky 600 Kč (2 x 300 Kč dle § 13 odst. 3 advokátního tarifu). Protože je zástupce stěžovatelky plátcem DPH, zvyšují se náklady řízení o částku 1428 Kč odpovídající DPH ve výši 21 % z částky 6 800 Kč. Celkem tedy činí náklady řízení před městským soudem částku 8 228 Kč plus 3 000 Kč jako úhrada za zaplacený soudní poplatek.

[40] V řízení o kasační stížnosti představovaly náklady řízení zaplacený soudní poplatek ve výši 5 000 Kč, odměna a náhrada hotových výdajů advokáta. Odměna náleží celkem za jeden úkon právní služby (podání kasační stížnosti), tedy 3 100 Kč. Náhrada hotových výdajů sestává z paušální částky 300 Kč (§ 13 odst. 3 advokátního tarifu). Protože je advokát plátcem DPH, zvyšují se náklady řízení o částku 714 Kč odpovídající DPH ve výši 21 % z částky 3 400 Kč. Celkem tedy činí náklady stěžovatelky v řízení před NSS částku 4 114 Kč plus 5 000 Kč jako úhrada za zaplacený soudní poplatek.

[41] Žalovaný je tedy povinen stěžovatelce k rukám jejího zástupce uhradit do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku náhradu nákladů soudních řízení ve výši (8 228 + 3 000 + 4 114 + 5000 =) 20 342 Kč.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 17. ledna 2019

Zdeněk Kühn
předseda senátu