



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Davida Hipšra a soudců JUDr. Tomáše Foltase a Mgr. Lenky Krupičkové v právní věci žalobce: **KLIBO s. r. o.**, se sídlem Královopolské Vážany 39, Rousínov, zastoupen 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, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 23. 1. 2018, č. j. 30 Ad 1/2016 - 50,

t a k t o :

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 23. 1. 2018, č. j. 30 Ad 1/2016 - 50, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

I.

[1] Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně částečně vyhověl žádosti žalobce a přiznal mu příspěvek, resp. zvýšený příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Současně konstatoval, že žalobci nepřiznává podle § 78 odst. 3 a 8 písm. e) zákona o zaměstnanosti a § 14a vyhl. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, zvýšený příspěvek v částce 42 741 Kč. Šlo o mzdové náklady provozního zaměstnance Ing. M., a to v rozsahu odpovídajícím počtu jím odpracovaných hodin při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Žalovaný odvolání žalobce zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil. Konstatoval, že pracovní poměr mezi žalobcem a Ing. M. nemohl vzniknout, protože ten jako jednatel žalobce podepsal pracovní smlouvu jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Pracovní smlouvu proto považoval za absolutně neplatnou.

[2] Žalobce podal proti rozhodnutí žalovaného žalobu ke Krajskému soudu v Brně. Krajský soud rozsudkem ze dne 23. 1. 2018, č. j. 30 Ad 1/2016 - 50, žalobou napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Neshledal důvodnou námitku nepřezkoumatelnosti žalovaného rozhodnutí, pokud jde o hodnocení platnosti pracovní smlouvy. Poukázal na relativní důvody neplatnosti obsažené v § 18 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, účinného v době uzavření pracovní smlouvy, tj. do 31. 12. 2013 (dále jen „zákoník práce“) a důvody absolutní neplatnosti upravené v § 19 tohoto zákona. Pracovní zařazení zaměstnance bylo vymezeno jako „oblastní vedoucí prodeje a výroby“, na základě následně uzavřeného dodatku pak „vedoucí prodeje a výroby“. Poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, s tím, že za zaměstnance a zaměstnavatele může uzavřít pracovní smlouvu stejná osoba. Je však nutné zkoumat, nedochází-li ke střetu zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem. Tento případný střet je nutný posoudit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo. Poukázal na nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 s tím, že neplatnost v pracovněprávních vztazích je chápána především jako neplatnost relativní. Krajský soud nepřisvědčil názoru správních orgánů, že uzavření předmětné pracovní smlouvy odporuje zákonu nebo jej obchází a současně nejsou naplněny zásady pracovněprávních vztahů. Závěr o absolutní neplatnosti pracovní smlouvy byl založen na obecném konstatování rozporu zájmů mezi žalobcem a zaměstnancem při uzavírání smlouvy. Rozpor zájmů je nutno zkoumat individuálně, na což správní orgány rezignovaly. Z dokumentů obsažených ve správním spise však podle názoru krajského soudu žádný rozpor zájmů dovodit nelze a žalobkyně sama potvrdila, že rozpor zájmů neexistuje. Proto bylo nepřiměřeně přísné založit závěr o absolutní neplatnosti smlouvy jen na potencialitě rozporu zájmů mezi společností a jejím zaměstnancem. Pokud žalobce i jeho zaměstnanec shodně tvrdí, že rozpor zájmů nenastal, nelze z tohoto důvodu hodnotit pracovní smlouvu jako absolutně neplatnou. Krajský soud rovněž poznamenal, že dodatek k pracovní smlouvě byl již podepsán zaměstnankyní žalobce, která byla k uzavírání pracovních smluv oprávněna. Její jednání je přičitatelné přímo žalobkyni a nelze dovozovat, že zaměstnankyně činí veškeré úkony za jednatele nikoli za společnost.

II.

[3] Včas podanou kasační stížností se žalovaný (dále též „stěžovatel“) domáhá zrušení výše uvedeného rozsudku krajského soudu z důvodů, jež lze podřadit pod § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále též „s. ř. s.“). Nesouhlasil s názorem krajského soudu, že individuálně nezkoumal daný případ. Ing. M. byl jediným jednatelem žalobce. Nejvyšší soud konstatoval, že rozdílnost zájmů plyne již ze samotné podstaty vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Vedle odkazu v žalobou napadeném rozhodnutí poukázal rovněž na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010 a obsáhle z něj citoval. Podle uvedeného rozsudku je rozdílnost zájmů dána již tím, že obě strany chtějí sjednat pracovní smlouvu za pro sebe co nejvýhodnějších podmínek (druh práce, místo výkonu práce, pracovní doba, odměna za práci). Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy, která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy, neboť nemůže současně hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele. Poukázal

pokračování

rovněž na souladný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, podle kterého jde (mimo jiné) ve skutečnosti o předem dané právní jednání „ve shodě“, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost. Spíše než o „vůli stran“ by bylo možné hovořit o „vůli statutárního orgánu“ a ten spíše sleduje své zájmy zaměstnance, nežli často protichůdné zájmy korporace jako zaměstnavatele.

[4] Tak tomu bylo i ve vztahu mezi Ing. M. a žalobcem. Zaměstnanec i zaměstnavatel v jedné osobě si sám pro sebe určuje např. to, zda koná práci řádně a svědomitě, zda mu vyhovují platové podmínky, zda sám se sebou zachází stejně jako s ostatními zaměstnanci atd. Takový vztah je v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Žalovaný poukázal rovněž na souladnou judikaturu Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 1. 2017, č. j. 5 Ads 88/2015 - 20 se závěrem o absolutní neplatnosti takové pracovní smlouvy.

[5] Je rovněž vyloučeno, aby vznikl tzv. faktický pracovní vztah, neboť by nenaplňoval základní znaky pracovněprávního vztahu s ohledem na absenci vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Fakticita pracovněprávního vztahu je ze strany Nejvyššího správního soudu dovozována primárně v oblasti pojistných systémů, kde chrání výkon práce fyzické osoby, nikoli jejího zaměstnavatele. V případě ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti se však nejedná o příspěvek závislý na účasti na pojištění, ale o příspěvek pro zaměstnavatele. Tvrzená fakticita tak v tomto případě nechrání zaměstnance, ale zvýhodňovala by zaměstnavatele, který se snaží získat příspěvek ze státního rozpočtu i na osobu, kterou v souladu se zákonem vůbec zaměstnávat nemůže. Stěžovatel rovněž poukázal na § 14a odst. 1 písm. b) bod 1 vyhl. č. 518/2004 Sb., který výslovně počítá u příspěvků s provozními zaměstnanci v řádném pracovním vztahu, nikoli ve vztahu faktickém, bez platně uzavřené pracovní smlouvy.

[6] Stěžovatel rovněž nesouhlasí s názorem krajského soudu, že na jednání Mgr. S. (při uzavírání dodatku) je nutno hledět jako na jednání žalobce. Limity zákonného zmocnění nelze obcházet prostřednictvím plné moci. Není-li žalobce oprávněn uzavřít pracovněprávní vztah se svým jediným jednatelem, nemůže tento zákaz obejít tím, že zmocní ke svému zastupování jinou osobu.

III.

[7] Žalobce navrhl zamítnutí kasační stížnosti. Poukázal na to, že i z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že rozdílnost zájmů vylučuje sjednání pracovní smlouvy „zpravidla“ s tím, že zda tomu tak skutečně bylo, je třeba dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo. Rozdílnost zájmů tak nenastupuje automaticky při uzavření smlouvy, ale je nutno posoudit konkrétní okolnosti případu. K citované judikatuře Nejvyššího soudu dále upozornil, že vycházela z problematiky tzv. „souběhu funkcí“, o kterou však v této věci nejde. Akceptací názoru stěžovatele by jednatel společnosti nikdy nemohl platně uzavřít pracovní smlouvu s touto společností. Takový výklad by byl krajně extenzivní a zakládal by zcela nedůvodné rozdíly v právech jednatelů, kteří jsou jedinými jednatelem společnosti a jednatelem, kteří jedinými nejsou. Rozpor zájmů je nutno zkoumat individuálně v každém konkrétním případě, na což však stěžovatel rezignoval.

[8] I pokud by měla být pracovní smlouva neplatná, neměla být neplatná absolutně. Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance. Všechny základní zásady uvedené v § 1a zákoníku práce jsou v případě předmětné smlouvy bezesbýtku naplněny.

[9] I pokud by bylo třeba pracovní smlouvu považovat za absolutně neplatnou, byl mezi smluvními stranami založen tzv. faktický pracovní poměr ve smyslu rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009, a to okamžikem, kdy Ing. M. začal skutečně vykonávat práci pro žalobce. Rovněž všechny povinné odvody z této činnosti byly řádně zaplacený. Tvzení, že příspěvek nelze přiznat v případě faktického pracovního poměru, nemá oporu v platné právní úpravě.

[10] Uzavřený dodatek k pracovní smlouvě měl veškeré náležitosti pracovní smlouvy. Stěžovatel považuje oprávnění Mgr. S. za odvozené od jednatelského oprávnění Ing. M. Takové pověření však nemá charakter zmocnění k právním úkonům, není udělením plné moci. Jde však sice o jednání v zastoupení, ale toto oprávnění není odvozeno od jednatelského oprávnění jiné osoby, ale vyplývá přímo ze zákona. Nelze proto tvrdit, že se jedná o zmocnění odvozené od jednatelského oprávnění, tedy zmocnění obdobné udělení plné moci. Stěžovatelem odkazovaná judikatura týkající se zmocnění proto není v souzené věci aplikovatelná. Při uzavírání smlouvy tak fakticky i právně vystupovaly zcela odlišné osoby, Ing. M. a společnost KLIBO s. r. o., zastoupená svou zaměstnankyní, která byla povinna hájit oprávněné zájmy svého zaměstnavatele.

IV.

[11] Nejvyšší správní soud posoudil kasační stížnost v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal přitom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3, 4 s. ř. s.).

[12] Kasační stížnost je důvodná.

[13] Nejvyšší správní soud byl při rozhodování o důvodnosti nyní projednávané kasační stížnosti konfrontován vedle účastníky zmiňované judikatury především s vlastním rozsudkem ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017 - 42. Žalovanému a krajskému soudu však přirozeně nelze, vzhledem k době jeho vydání, vytýkat, že jej při rozhodování nezohlednili. V uvedené věci se jednalo o shodný příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti a bylo třeba vyřešit, zda lze jediného společníka a jednatele obchodní společnosti považovat za zaměstnance v pracovním poměru pro účely čerpání tohoto příspěvku. Nejvyšší správní soud uzavřel, že „*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.*“

pokračování

[14] V nyní projednávané věci byla pracovní smlouva uzavřena dne 23. 9. 2013 a dodatek k pracovní smlouvě dne 29. 10. 2013, tedy v období, ke kterému se vztahuje výše uvedená právní věta. Shodu lze nalézt rovněž v tom, že i v uvedené věci podepsal pracovní smlouvu jednatel obchodní společnosti v pozici zaměstnance a za zaměstnavatele pak třetí osoba zmocněná k tomuto jednání přímo jednatelem (v porovnávané věci), resp. na základě dodatku k vlastní pracovní smlouvě uzavřené za zaměstnavatele týmž jednatelem, jako je tomu nyní.

[15] Oba projednávané případy však vykazují rovněž řadu odlišností. Z procesního hlediska v porovnávané věci krajský (městský) soud přisvědčil argumentům žalobou napadeného rozhodnutí a žalobu zamítl, nyní krajský soud žalobě vyhověl, žalobou napadené rozhodnutí zrušil a kasační stížnost podává na rozdíl od porovnávané věci žalovaný. Rovněž lze konstatovat, že se v obou řešených případech obsah náplně předpokládané pracovní činnosti podstatně odlišuje. Podstatné rovněž je, jak prostřednictvím kritérií, vymezených až následnou soudní judikaturou, nahlížet na důvody, o které opřely svá rozhodnutí správní orgány v situaci, kdy jim tato judikatura nemohla být známa.

[16] Stěžovatel se ohradil proti názoru krajského soudu, podle kterého se měl při rozhodování o odvolání omezit na zjištění obecného rozporu zájmů mezi žalobkyní a jejím jednatelem vyplývajícího z jejich postavení a rezignovat na posouzení tohoto potenciálního rozporu v konkrétním případě. Tato námitka je důvodná. Tvrzený rozpor je třeba vidět ve dvou rovinách. Jednak je skutečností, 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. Zde i shora citovaný rozsudek kasačního soudu (odst. 20) upozorňuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1876/2017, podle kterého ani tato okolnost nic nemění na tom, že tu nejsou dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale i tehdy jde o předem dané právní jednání „ve shodě“. Je však třeba poznamenat, že závěry vyjádřené v označeném rozsudku Nejvyššího soudu byly nejen k této otázce a nejen závěry tohoto rozsudku, nýbrž dosavadní ucelená judikatura, následně částečně modifikovány rozhodnutím velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, č. j. 31 Cdo 4831/2017 - 441. Obdobně je tomu v případě rozsudku ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, ze kterého stěžovatel cituje v kasační stížnosti. Nejvyšší správní soud je na rozdíl od žalobce přesvědčen, že rozhodnutí velkého senátu je třeba zohlednit i v nyní projednávané věci, protože míří k posouzení obsahu smluvního ujednání mezi obchodní korporací a jejím statutárním orgánem.

[17] Je však rovněž podstatné, co bylo konkrétním předmětem smlouvy. Jen při posouzení celého obsahu smlouvy lze dostat požadavků, které vyslovil Nejvyšší správní soud ve shora uvedené právní větě a souvisejícím rozsudku. Východiska kasačního soudu jsou i nyní ovlivněna rovněž související judikaturou Ústavního soudu, především nálezy ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 a ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17. Proto Nejvyšší správní soud ve výše citované věci jakkoli nepopřel, že zájmy zaměstnance a zaměstnavatele jsou obvykle rozporné, nelze však z tohoto předpokladu vycházet

bezvýjimečně bez zohlednění individuálních skutkových okolností. Opačný přístup by vedl k tomu, že obchodní společnosti s jednočlennými či kolektivními statutárními orgány nemohou *za žádných okolností* uzavřít smlouvu se statutárním orgánem. 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.

[18] Žalobou napadené rozhodnutí však všechny tyto souvislosti náležitě reflektuje, a to i přes v mezidobí se vyvíjející judikaturu. Základním východiskem sice bylo, že „zaměstnancem“ měl být dle uzavřených smluv jediný člen statutárního orgánu „zaměstnavatele“. Současně však stěžovatel poukázal s odkazem na závěry judikatury (strana 5 žalobou napadeného rozhodnutí), že platné uzavření takové smlouvy bylo zapovězeno též tehdy, pokud „obsah pracovněprávního vztahu je shodný s obsahem činnosti jednatele společnosti, a rovněž v případě, že je jediným jednatelem společnosti“. To jsou však konkrétní skutkové okolnosti i nyní projednávané věci. Rovněž v souvislosti s námitkou týkající se tzv. faktického pracovního vztahu žalovaný, již konkrétně přímo v návaznosti na činnost Ing. M., uzavírá, že výkon činnosti této osoby nelze považovat za faktický pracovní vztah, ale pouze za výkon práce jednatele pro společnost mimo pracovněprávní vztah, jak s ním počítají právní předpisy nemocenského a důchodového pojištění. Je tedy nepochybné, že stěžovatel bral při rozhodování v této věci náležitě v potaz konkrétní vymezení náplně činnosti jednatele žalobce v uzavírané smlouvě a implicitně jej porovnal s tím, jak je chápáno „běžné“ vedení obchodní společnosti jejím statutárním orgánem. Pokud tedy krajský soud vytýká stěžovateli mechanický závěr o střetu zájmů smluvních stran vyplývající již z jejich postavení v obchodní společnosti, s poukazem na primát případné relativní neplatnosti, není tento názor v souladu s obsahem žalobou napadeného rozhodnutí.

[19] Krajský soud konstatoval, že nelze z dokumentů správního spisu dovodit rozpor zájmů mezi žalobcem a zaměstnancem M. Nejvyšší správní soud je však naopak přesvědčen, že tento rozpor vyplývá již z textu uzavřené pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2013 a jejího dodatku ze dne 29. 10. 2013. Byť to krajský soud výslovně neuvádí, tvrzený rozpor mezi zájmy obou smluvních stran byl stěžejním argumentem směrem k neplatnosti uzavřené smlouvy. Ve světle rozsudku velkého senátu Nejvyššího správního soudu je však třeba na uzavřenou smlouvu nahlížet tak, zda případné „podřízení“ vzájemných vztahů mezi společností a jejím jednatelem režimu zákoníku práce činí z těchto vztahů vztahy pracovněprávní či nikoli. Klíčovým 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.

[20] Nejvyšší soud posuzoval v rozsudku ze dne 11. 4. 2018, č. j. 31 Cdo 4831/2017 - 441, manažerskou smlouvu, kterou uzavřela akciová společnost prostřednictvím místopředsedy představenstva jako zaměstnavatel s předsedou představenstva této společnosti jako zaměstnancem a sice o individuálních pracovních a platových podmínkách na pozici generálního ředitele („manažerskou smlouvu“). Náplní práce generálního ředitele bylo zejména obchodní vedení společnosti. Nejvyšší soud konstatoval, že člen statutárního

pokračování

orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 věta první obchodního zákoníku (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě), i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Takové ujednání však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující především postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.

[21] Kasační soud neshledal důvodu, proč z právního názoru Nejvyššího soudu nevycházet i v nyní projednávané věci. Není sporu, že Ing. M. byl v době uzavření smlouvy a jejího dodatku jediným jednatelem žalobce - společnosti s ručením omezeným. Jakkoli obchodní zákoník neobsahoval výslovné vymezení, co se rozumí obchodním vedením společnosti, lze bezpečně uzavřít, že předmětem smlouvy bylo právě obchodní vedení žalobce. 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. Nejvyšší správní soud nemá žádné pochybnosti, že takto vymezený rozsah činností lze podřadit pod pojem obchodní vedení společnosti dle § 133 obchodního zákoníku, 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 žalobce. 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. Činnost člena statutárního orgánu, kterou je obchodní vedení společnosti tak není a v důsledku smluvní dispozice rovněž nemůže být závislou prací podle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

[22] Právě z ustanovení pracovní smlouvy a dodatku, které předpokládají výkon závislé práce, přestože tomu tak být v tomto případě nemůže, zřetelně vyplývá stěžovatelem zdůrazňovaný střet zájmů mezi smluvními stranami. Zejm. v bodech 1, 2, 3, 5, 6 a 7 jsou stanoveny povinnosti, které by jednatel žalobce byl povinen v důsledku uzavřené smlouvy plnit, avšak jejichž splnění by byl rovněž oprávněn z titulu funkce jednatele zaměstnavatele kontrolovat a vymáhat jejich splnění. Smlouvou se zavázal mimo jiné řídit se příkazy a pokyny zaměstnavatele, vykonávat práci řádně a svědomitě, dodržovat pracovní kázeň, zachovávat mlčenlivost, povinnost oznamovat změnu zdravotního stavu, nepoškozovat dobré jméno zaměstnavatele, vykonávat služební cesty dle pokynů zaměstnavatele. Tato ustanovení pracovní smlouvy mají místo právě při úpravě vzájemných práv a povinností při výkonu závislé práce, kterou však obchodní vedení společnosti není. Je proto zcela důvodná námitka stěžovatele, pokud na rozpor zájmů smluvních stran upozorňuje. Rovněž je třeba přisvědčit jeho názoru, že tento rozpor vyplývá již z obsahu pracovní smlouvy a jejího dodatku, ve spojení se skutečností, že zaměstnancem byl jediný jednatel

zaměstnavatele a že předmětem uzavírané smlouvy byly činnosti, které je třeba považovat za obchodní vedení společnosti.

[23] Zbývá poznamenat, že na posuzovanou situaci nedopadá ustanovení § 66d obchodního zákoníku účinného v době uzavření pracovní smlouvy. Podle § 66d odst. 1 obchodního zákoníku účinného v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 může *statutární orgán společnosti pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.* Povaha takového právního vztahu jako vztahu pracovněprávního, navzdory tomu, že nejde o závislou práci, vyplývala z výslovného znění tehdy platné právní úpravy (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2018, sp. zn. 27 Cdo 1884/2017). Nepřípadnost tohoto ustanovení pro nyní projednávanou věc plyne již z jeho první věty. Ing. M. byl v době uzavření smlouvy a dodatku jediným jednatelem žalobce a nebyla tak splněna výchozí premisa, že by stávající statutární orgán pověřil obchodním vedením společnosti jiný subjekt – někoho jiného.

[24] Stěžovatel rovněž namítl, že je v souzené věci rovněž vyloučeno, aby mezi žalobcem a Ing. M. vznikl tzv. faktický pracovní vztah. Přestože se krajský soud touto otázkou vědomě nezabýval, neboť přestal na tom, že závěr o absolutní neplatnosti uzavřené smlouvy není správný, považuje Nejvyšší správní soud za potřebné dodat k této souvislosti následující: 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 (právem 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.

[25] Předpokladem úvah o faktickém pracovním poměru však je, že předmět vykonávané činnosti by za obvyklých okolností mohl být předmětem pracovní smlouvy. Jak již bylo výše zdůvodněno, 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 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. Kasační soud neshledal v této souvislosti důvodu odchýlit se od závěru Nejvyššího soudu v rozsudku ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010, ve skutkově přílehlavé věci, podle kterého *„protože žalovaná nevykonávala pro žalobkyni činnosti odlišné od náplně funkce statutárního orgánu a protože činnosti statutárního orgánu nemohou být vykonávány v pracovněprávním vztahu, ani nemohou být - v případě neplatné pracovní smlouvy - předmětem vypořádání z tzv. faktického pracovního poměru“.*

pokračování

[26] S poukazem na shora uvedené důvody Nejvyšší správní soud napadený rozsudek krajského soudu podle § 110 odst. 1 s. ř. s. zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Krajský soud je v dalším řízení vázán právním názorem vysloveným Nejvyšším správním soudem v tomto rozsudku (§ 110 odst. 4 s. ř. s.).

[27] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodne krajský soud v novém rozhodnutí (§ 110 odst. 3 s. ř. s.).

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

V Brně dne 2. května 2019

Mgr. David Hipšr
předseda senátu