



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Ladislava Hejtmánka a soudkyň JUDr. Naděždy Treschlové a JUDr. Hany Kadaňové, Ph.D., ve věci

žalobce: **EDM (Entre Direct Marketing) s.r.o.**, IČ 61057509, se sídlem K Bílému vrchu 2960/8, Praha 9

zastoupený advokátem Mgr. Petrem Miketou, se sídlem Jaklovecká 1249/18, Ostrava

proti

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 26. 7. 2019, č. j.: MPSV-2019/87508-421/1

takto:

I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26. 7. 2019, č. j.: MPSV-2019/87508-421/1, se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.

II. Žalovaný je povinen na náhradě nákladů řízení zaplatit žalobci částku 11 228 Kč do jednoho (1) měsíce od právní moci rozsudku k rukám Mgr. Petra Mikety, advokáta.

Odůvodnění

- [1] Žalobce napadl shora uvedené správní rozhodnutí, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – pobočky pro hlavní město Prahu ve svém výroku II. ze dne 4. 4. 2019, čj. ABA-T-268/2019. Ve správním řízení nebyl žalobci pravomocně poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce za 4. čtvrtletí roku 2018 ve dvou částkách, jednou podle ust. § 78a odst. 2 a jednou podle

ust. § 78a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon o zaměstnanosti“). Rozhodováno bylo podle ust. § 78a odst. 8 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

- [2] Žalobce napadl rozhodnutí v celém rozsahu a domáhal se jeho zrušení a vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení. V žalobě uvedl tyto žalobní body, jimiž je soud při svém rozhodování vázán. Uvedl, že nesouhlasí s tím, že třetí osoba nesplňuje podmínku uvedenou v ust. § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kdy právní jednání směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu učinila jménem zaměstnavatele fyzická osoba, která je druhým účastníkem pracovněprávního vztahu. Uvádí, že již v odvolání uváděl, že otázkou posuzování pracovněprávního vztahu zaměstnance, který je současně jednatelem zaměstnavatele, se opakovaně zabýval Nejvyšší soud, stejně jak Ústavní soud se závěrem, že pracovní smlouva mezi společností a jednatelem může být podřízena zákoníku práce. Pokud náplň práce jednatele společnosti může být podřízena pod režim zákoníku práce, tím spíše je možné, aby náplně práce, kterou osoba statutárního orgánu vykonává pro zaměstnavatele a nespadá pod výkon funkce jednatele, mohla být uzavřena v režimu zákoníku práce (v daném případě na specializovanou činnost). Odkazuje na závěry z nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, čj. I. ÚS 190/15, u Nejvyššího soudu např. na rozsudek ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, kdy si mohou obchodní korporace a člen statutárního orgánu dohodnout podřízení vztahu zákoníku práce i tehdy, pokud jejím předmětem není výkon závislé práce. Pokud statutární orgán vykonává běžnou pracovní činnost, jedná se o závislou práci, a celý smluvní vztah je nutné podřídit zákoníku práce. Uvedl, že žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí pominul shora uvedenou argumentaci žalobce v odvolání, závěr o tom, že mezi žalobcem a jeho statutárním orgánem nemůže být uzavřena pracovní smlouva tak považuje za nesprávný, rovněž jako závěr o tom, že uvedeným způsobem je placena část odměny statutárního orgánu a poskytnutí příspěvku by bylo zneužitím práva. Uvedl, že předložil pracovní smlouvu na pozici specialista v oblasti počítačových sítí, takže je zřejmé, že taková činnost nespadá do výkonu činnosti statutárního orgánu; neexistuje tak žádný důvod, proč by příspěvek žalobci nemohl být poskytnut. Poukázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, čj. 10 Ads 284/2017-42. Pokud žalovaný argumentoval rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 1. 2016, čj. 4 Ads 246/2015-37, pak tyto závěry byly překonány následnou judikaturou Nejvyššího soudu a Ústavního soudu.
- [3] Žalovaný ve vyjádření k žalobě s jejími důvody nesouhlasil, odkazoval na závěry uvedené v odůvodnění napadeného rozhodnutí, odvolání vypořádal s ohledem na znění ust. § 78a zákona o zaměstnanosti, poukázal na to, že vztah, který nenaplňuje znaky závislé práce, není vztahem pracovněprávním, že neposuzoval, zda je pracovní smlouva platná či nikoliv, ale podmínky pro vznik nároku podle zákona o zaměstnanosti. Ačkoliv byla předmětná pracovní smlouva podepsána jinou (zmocněnou) fyzickou osobou za zaměstnavatele, jednatel žalobce vystupoval jako zaměstnavatel a je sám vůči sobě nadřízeným a podřízeným. Vztah takto uzavřený tak postrádal tento vztah, uplatňované náklady tak nemohly být mzdovými náklady zaměstnance. Ohledně rozhodnutí Ústavního soudu a Nejvyššího soudu a

rozsudku Nejvyššího správního soudu uvedl, že nepovažuje za příléhavé na tuto věc, a sám naopak poukazuje na odůvodnění nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, a na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 (pozn. soudu - na něj odkazuje i žalobce, ale vyvozuje z něj opačné závěry).

- [4] V odůvodnění napadeného rozhodnutí je shrnuta argumentace, kterou uváděl žalovaný ve vyjádření. Pracovní vztah třetí osobě vznikl na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 11. 2018 na pozici specialista v oblasti počítačových sítí, tato osoba je jediným statutárním orgánem žalobce. Žalovaný uzavřel, že vztah uzavřený shora uvedenou pracovní smlouvou postrádá od svého vzniku jeden ze základních znaků pracovněprávního vztahu, a to nadřízenosti a podřízenosti, neboť tato osoba je sama sobě svým nadřízeným. Proto tyto náklady nemohly být mzdovými náklady provozního zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu. Je odkázáno na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 1. 2016, čj. 4 Ads 246/2015-37, kdy je dále uvedeno, že ke zneužití práva dochází v tomto případě v tom, že smysl příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením je podpořit jejich zaměstnávání i formou úhrady části mzdových nákladů, které žalobce má na provozní zaměstnance, nikoliv poskytovat příspěvek na náhradu části odměny jednatele za výkon činnosti pro žalobce mimo pracovní vztah.
- [5] Vzhledem k tomu, že spor mezi účastníky je veden v právní rovině, další části správního spisu jsou pro posouzení důvodnosti podané žaloby nepodstatné.
- [6] Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí, včetně řízení, jež jeho vydání předcházelo, v mezích žalobních bodů, jimiž je vázán, vycházejí přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodnutí správního orgánu (ust. § 75 odst. 1, 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „s.ř.s.“), a o důvodnosti podané žaloby uvažil takto.
- [7] V souzené věci je spor veden o tom, zda žalobce může jako důvodné vykazovat mzdové náklady jako „skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy“ (ust. § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti) za situace, kdy se jedná o mzdu (plat) jednatele obchodní korporace, která je sama zaměstnavatelem. Žalovaný dospěl k závěru, že k tomu v žádném případě u žádných vynaložených prostředků dojít nemůže, neboť vztah založený pracovní smlouvou postrádá znak nadřízenosti a podřízenosti, takže se o mzdové náklady jednat nemůže. Tak široký obecný závěr soud nepovažuje za odpovídající právní úpravě, a pokud žalovaný neposoudil další aspekty pracovněprávního vztahu uvedené dále, jedná se o neúplné zjištění a neúplný důvod pro vydání příslušného správního rozhodnutí.
- [8] Je pravda, že žalovaný nikde v odůvodnění uzavřený pracovní vztah z hlediska jeho platného uzavření nehodnotí, neboť k tomu nemá zákonnou kompetenci. Nicméně žalobní argumentace v tomto směru je podle názoru soudu širší a nenamítá to, že by měl být takový vztah žalovaným autoritativně posuzován s ohledem na práva a povinnosti účastníků takového právního vztahu, ale skutečnost, že se jedná o vztah pracovněprávní (tak jej civilní judikatura uznává a posuzuje), a že tedy prostředky

vynaložené žalobcem mohou být posuzovány jako prostředky na mzdu zaměstnance. Taková argumentace je podle názoru soudu přípustná, neboť žalovaný zastává kategorický závěr, že žádné takové prostředky u takové osoby důvodným prostředkem na mzdu být nemohou z důvodu samotné existence takového pracovněprávního vztahu; výslovně v odůvodnění uvádí, že se o pracovněprávní vztah nejedná. Proto zpochybnění tohoto závěru odkazem na civilní judikaturu, která pochopitelně nemůže řešit otázky vzniku nároku podle zákona o zaměstnanosti, soud považuje za logickou obranu. Na druhou stranu soud nedospěl k závěru, že by odůvodnění napadeného rozhodnutí bylo nedostatečné, pokud tyto aspekty nehodnotí, neboť žalovaný zastává názor, že pro chybějící znak nadřízenosti a podřízenosti se nemůže jednat o pracovněprávní vztah. Pokud zastává tento závěr, bylo by již nadbytečné, aby hodnotil skutečnosti, které tento závěr nemohou zpochybnit. Soud tak dospěl k závěru, že rozhodnutí není nepřezkoumatelné pro nedostatek odůvodnění, ale že vyslovený právní názor lze hodnotit věcně.

- [9] Dále je nutné uvést, že v době vydání napadeného rozhodnutí ještě nebyl vydán rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 9. 2020, čj. 5 Ads 93/2020 - 41, který podle názoru soudu právní konflikt účastníků řeší a je z něj při posouzení důvodnosti této žaloby možné vycházet. Stejně jako v odkazovaném rozsudku, i zde je předmětem sporu skutečnost, zda lze posoudit práce zaměstnankyně žadatele, které jsou odlišné od výkonu funkce jednatelky žadatele, jako důvodně vynaložené prostředky na mzdy ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Argumentace stěžovatele, který byl též, jako žalovaný v tomto soudním řízení, přitom byla téměř stejná, kdy vylučoval již z povahy věci uznat tyto prostředky pro účely, stejně tak argumentoval i možným zneužitím práva.
- [10] Tento rozsudek a jeho závěr plně dopadá na tuto podanou žalobu a její argumentaci, a soud tak na jeho závěr odkazuje a bere jej za svůj i v tomto posuzovaném případě. Podstatná právní argumentace je pak obsažena v odst. 24 a 25 tohoto rozsudku: „[24] V posuzované věci však úřad práce spolu se stěžovatelem dospěli k nesprávnému právnímu závěru ohledně souběhu funkcí p. W. a jejím pracovním poměrem vůči žalobci se dále nezabývali. Nejvyšší správní soud shodně s krajským soudem konstatuje, že úřadem práce citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012 vychází z odlišného skutkového stavu a nelze jej bez dalšího aplikovat na posuzovanou věc, s tím, že jmenováním do funkce jednatele zanikl původní pracovní poměr p. W. V tomto ohledu je výklad dotčených správních orgánů rozporný s argumentací Ústavního soudu v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, z něhož jasně plyne, že neplatné pro střet zájmů rozhodně nejsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem) a střet zájmů v těchto případech nenastává automaticky, paušálně. Je nutné vždy zvážit, zda lze střet zájmů dovést z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána apod. 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. Nejvyšší správní soud je vázán závěry vyslovenými v nálezu Ústavního

soudu sp. zn. III. ÚS 669/17 a připomíná svůj rozsudek ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42: „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 nález ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, č. 171/2016 Sb. ÚS, bod 29, nebo obecně nález ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03, č. 84/2005 Sb. ÚS).“ [25] Krajský soud tudíž zcela správně dospěl k závěru, že v posuzované věci nebylo postaveno najisto, zda činnosti – druhy prací, které jsou vymezeny v pracovní smlouvě paní W. a jsou souhrnně označeny druhem práce – administrativní pracovnice, jsou odlišné od výkonu funkce jednatele společnosti žalobce, či nikoliv. Touto skutečností se správní orgány v odůvodnění rozhodnutí nezabývaly, přičemž tuto skutečnost měl krajský soud pro posouzení stěžovatelem tvrzeného souběhu pracovního vztahu a funkce jednatele za zásadní, stejně jako pro posouzení nároku na příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce podle § 78a odst. 8 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Nejvyšší správní soud se s uvedeným hodnocením krajského soudu ztotožňuje. Při posuzování existence střetu zájmů bylo nezbytné přihlédnout ke konkrétním okolnostem, např. i zkoumat, zda jsou podmínky pracovní smlouvy s p. W., včetně rozvržení pracovní doby či počtu týdnů dovolené, zcela standardní a stejné jako u jiných zaměstnanců stěžovatele, či zda se mzdové náklady vynaložené na p. W. výrazně liší od mzdových nákladů na jiné zaměstnance. Paušální závěry správních orgánů vycházejí z nesprávné premisy, že jakákoliv pracovní smlouva mezi jednočlennou společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem a jediným jednatelem jako zaměstnancem naplňuje střet zájmů. Tato premisa však neobstojí; krajský soud proto nepochybil, pokud rozhodnutí stěžovatele zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.“

- [11] V tomto posuzovaném případě lze tento závěr plně vztáhnout na závěr žalovaného, z něhož vychází napadené rozhodnutí, proto soud toto rozhodnutí zrušil pro nezákonnost a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení (ust. § 78 odst. 1, 4 s.ř.s.).
- [12] V dalším řízení bude žalovaný vycházet z toho, že samotná skutečnost, že pracovní smlouva byla uzavřena s jednatelem této jednočlenné společnosti ještě bez dalšího nesignaluje, že by naplňovala střet zájmů, ale posoudí, na jaké činnosti odlišné od činnosti jednatele byly tyto náklady vynaloženy. V tomto případě se jednalo o druh práce podle pracovní smlouvy zjevně odlišné od činnosti jednatele společnosti, proto pokud bude žalovaný trvat na tom, že jde o běžný výkon jednatelské činnosti, musí tento závěr opřít o jiná zjištění, případně vyjít z toho, že se o výkon funkce jednatele nejedná. Soud pouze uvádí, že obchodní korporace může řešit výkon funkce jednatele různými právními způsoby, nejenom pouze uzavřením pracovní smlouvy s jednatelem společnosti (obzvlášť u jednočlenných korporací). Pokud bude žalovaný trvat na svém závěru o případném zneužití práva, které v odůvodnění napadeného rozhodnutí podle názoru soudu rovněž nemůže obstát (žalovaný uvádí, že zneužití práva spatřuje v poskytnutí prostředků na odměnu jednatele, tak tomu ale podle názoru soudu v tomto případě nebylo, neboť příslušné prostředky se podle toho, co bylo prozatím v řízení zjištěno, netýkaly pouze funkce jednatele), musí zohlednit skutečnosti, které Nejvyšší správní soud uvedl ve shora citovaném rozsudku.

- [13] S ohledem na vývoj judikatury tak soud již nemá za potřebné vypořádat odkazy obou účastníků na další soudní rozhodnutí, neboť právní otázka zde řešená byla pozdější judikaturou konkrétně vyřešena.
- [14] Ve věci soud rozhodl rozsudkem bez nařízení jednání, neboť účastníci proti takovému postupu neměli ve stanovené lhůtě námitek a jednání k projednání žaloby nebylo nutné, když soud neprováděl další dokazování (ust. § 51 odst. 1 s.ř.s.).
- [15] Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn ust. § 60 odst. 1 s.ř.s., podle kterého má účastník, který měl ve věci úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem. Vzhledem k tomu, že ve věci byl úspěšný žalobce, má právo na náhradu nákladů řízení, které jsou tvořeny soudním poplatkem (3 000 Kč), a odměnou za zastupování advokátem (ve výši podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, ve znění pozdějších předpisů) za dva úkony a dva režijní paušály po 3 100 Kč a 300 Kč (převzetí věci, sepsání žaloby), s daní z přidané hodnoty, neboť ke dni rozhodnutí soudu je advokát plátcem této daně. Konkrétní výpočet nákladů řízení je následovný: odměna - 3100 Kč x 2 + 21% DPH, režijní paušál - 300 Kč x 2 + 21% DPH, soudní poplatek - 3000 Kč, celkové náklady řízení bez vyčíslení DPH : 9800 Kč, DPH 21% : 1428 Kč, celkové náklady řízení s vyčíslením DPH : 11228 Kč.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou (2) týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

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

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

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

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

JUDr. Ladislav Hejtmánek, v.r.
předseda senátu