



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 žalobce: **Ing. T. P.**, zast. advokátem Mgr. Karlem Tománkem, Sokolská 505, Čerčany, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, Na Poříčním právu 376/1, Praha 2 – Nové Město, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 6. 2019, čj. MPSV-2019/76106-422/1, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. 6. 2020, čj. 15 Ad 10/2019 - 27,

t a k t o :

- I. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 11. 6. 2020, čj. 15 Ad 10/2019 - 27, **se ruší**.
- II. Rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 6. 2019, čj. MPSV-2019/76106-422/1, **se ruší** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- III. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 20 342 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám jeho zástupce Mgr. Karla Tománka, advokáta.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] V nynější věci se NSS zabývá otázkou tzv. „souběhu funkcí“ zaměstnance obchodní společnosti a člena jejího statutárního orgánu. Konkrétně NSS řeší, jak tento souběh ovlivňuje právo zaměstnance požádat o uspokojení mzdových nároků podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, který implementuje směrnici 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele¹.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. *Úř. věst. L 283, 28. 10. 2008, s. 36–42.*

[2] Žalobce je předseda představenstva a bývalý zaměstnanec společnosti ARANEA TECHNOLOGY a.s. Pro tuto společnost pracoval jako zaměstnanec od roku 2010. Od roku 2017 (po změně dosavadní pracovní smlouvy) pracoval jako její ředitel. Zhruba ve stejné době se stal předsedou jejího představenstva. ARANEA TECHNOLOGY se ale v roce 2018 dostala do platební neschopnosti. Žalobce proto požádal úřad práce o uspokojení mzdových nároků podle zákona č. 118/2000 Sb. za měsíce červenec až září 2018, které neuspokojila společnost ARANEA TECHNOLOGY jako jeho tehdejší zaměstnavatel.

[3] Úřad práce žalobcovu žádost podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb. zamítl, jelikož nepovažoval žalobce za zaměstnance ve smyslu § 3 písm. a) tohoto zákona. Podle úřadu práce se zákon na žalobce vůbec nevztahoval. Žalobce se odvolal k žalovanému, který závěry úřadu práce potvrdil a odvolání zamítl. Žalobce proti rozhodnutí žalovaného podal žalobu k městskému soudu. Ani městský soud však žalobce nepovažoval za „zaměstnance“ podle zákona č. 118/2000 Sb., proto žalobu zamítl.

[4] Oba správní orgány i městský soud vyšly ve své argumentaci z judikatury Nejvyššího soudu k tzv. souběhu funkcí. Nynějším rozsudkem ale NSS použití dosavadní judikatury k této otázce ve věcech náhrady mzdových nároků v režimu zákona č. 118/2000 Sb. vylučuje.

II. Shrnutí argumentů kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[5] Žalobce (stěžovatel) podal proti rozsudku městského soudu kasační stížnost podle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Závěr městského soudu ohledně souběhu funkcí považuje za nesprávný hned z několika důvodů. Jednak namítá, že ho členství v představenstvu společnosti neopravňovalo k samostatnému řízení společnosti ani k jejímu samostatnému vedení. Představenstvo totiž rozhoduje ve sboru, většinou hlasů. Městský soud ale chybně dovodil, že ve společnosti došlo k tzv. horizontální delegaci, rozdělení obchodního vedení na části (*za alespoň jednu z nich měl podle kasační argumentace stěžovatel odpovídat, pozn. NSS*). Stěžovatel nadto v klíčovém období nepracoval pro společnost jako její ředitel, ale jako projektový manažer či stavbyvedoucí.

[6] Městský soud také podle stěžovatele přehlédl, že jeho pracovní poměr se společností ARANEA TECHNOLOGY trval již před zvolením do představenstva. Z žádného dokumentu (tím méně z dodatku k pracovní smlouvě) přitom neplyne, že by stěžovatel chtěl dosavadní pracovněprávní vztah se společností nahradit vztahem obchodněprávní povahy, případně že takový obchodněprávní vztah zamýšlel (alespoň) podřadit pod režim zákoníku práce. Stěžovatel trvá na tom, že mezi ním a společností existovaly dva na sobě nezávislé právní vztahy.

[7] Žalovaný navrhuje kasační stížnost zamítnout. Zákon č. 118/2000 Sb. nemůže být použit k tomu, aby soukromé subjekty přenášely své podnikatelské neúspěchy na stát. Nárok stěžovatele je podle něj účelový. Stěžovatel se jako člen (a předseda) představenstva na obchodním vedení podílel. Zároveň stěžovatel nepředložil žádný dokument,

pokračování

podle kterého by od července do září 2018 byl zaměstnancem ARANEA TECHNOLOGY – podle žalovaného se totiž stěžovatelův pracovněprávní vztah ke společnosti změnil (dodatkem ke smlouvě a změnou vykonávané práce) na obchodněprávní. Jakýkoli výkon pozice stavbyvedoucího či projektového manažera musel probíhat nad rámec dosavadních ujednání se společností.

III. Sporná otázka u Soudního dvora EU a další vyjádření účastníků řízení

[8] Právě projednávaný případ má důležitý unijní rozměr. Zákon č. 118/2000 Sb. totiž v českém právu provádí již cit. směrnici 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Usnesením ze dne 11. 2. 2021, čj. 10 Ads 262/2020 - 34, NSS předložil Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku ohledně výkladu dvou článků směrnice a řízení v této věci přerušil.

[9] Sedmý senát Soudního dvora EU rozhodl o předložené předběžné otázce rozsudkem ze dne 5. 5. 2022, C-101/21, *HJ*, ECLI:EU:C:2022:356. Vyslovil následující závěr:

Článek 2 odst. 2 a čl. 12 písm. a) a c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž platí, že osoba, která na základě pracovní smlouvy platné z hlediska vnitrostátního práva vykonává souběžně funkce ředitele a člena statutárního orgánu obchodní společnosti, nemůže být kvalifikována jako zaměstnanec ve smyslu této směrnice, a že se tudíž záruky upravené touto směrnicí nemohou na tuto osobu vztáhnout.

[10] Tím odpadla překážka řízení a předseda senátu podle § 48 odst. 6 s. ř. s. usnesením vyslovil, že se v řízení pokračuje. Současně dal možnost účastníkům řízení vyjádřit se k rozhodnutí Soudního dvora EU ve lhůtě třiceti dnů ode dne doručení tohoto usnesení.

[11] K rozsudku Soudního dvora se vyjádřil pouze žalovaný. Rozsudek Soudního dvora nelze v nynější věci „zcela aplikovat“. Rozsudek prý počítal s tím, že stěžovatel byl v pracovněprávním vztahu. Žalovaný k tomu odkázal na čl. 2 odst. 2 směrnice (*právě ten však Soudní dvůr v rozsudku vykládal, pozn. NSS*), podle kterého se směrnice nedotýká vnitrostátního práva, pokud jde o definici pojmu „zaměstnanec“. Dále cituje z argumentace městského soudu a opakuje, že stěžovatel nemohl platně uzavřít pracovní smlouvu s ARANEA TECHNOLOGY. Důvodem neplatnosti pracovní smlouvy přitom není jen samotný souběh pracovního poměru a funkce ve statutárním orgánu, ale též to, že podle smlouvy měl stěžovatel vykonávat právě obchodní vedení společnosti. Závěrem žalovaný opakuje, že účelem zákona č. 118/2000 Sb. není přenášet podnikatelské neúspěchy soukromých subjektů na stát. Zdůrazňuje, že jediným akcionářem ARANEA TECHNOLOGY je kyperská společnost, není proto možné dohledat, která fyzická osoba měla „značný vliv“ na činnost zaměstnavatele podle čl. 12 písm. c) směrnice.

IV. Právní hodnocení Nejvyššího správního soudu

[12] Kasační stížnost je přípustná, má požadované náležitosti, byla podána včas a osobou oprávněnou. Důvodnost kasační stížnosti NSS posoudil v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.); neshledal přitom vady, jimiž by se musel zabývat i bez návrhu.

[13] Kasační stížnost je také důvodná.

[14] Pro přehlednost NSS rozdělil odůvodnění do následujících částí. Nejprve NSS shrnuje dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu (IV. A.). Dále NSS podrobněji rozebírá skutkové okolnosti nynější věci a rozhodnutí obou správních orgánů a městského soudu (IV. B.). Poté následuje rozbor rozsudku Soudního dvora EU, který vylučuje použití dosavadní české judikatury o souběhu funkcí pro oblast směrnice 2008/94/ES (IV. C.).

IV. A. Dosavadní judikatura Nejvyššího soudu k „souběhu funkcí“

[15] Důsledky tzv. souběhu funkcí člena statutárního orgánu a zároveň zaměstnance obchodní korporace **nejsou** toho času v českém právu zákonem výslovně upraveny (naposled tomu tak bylo za účinnosti obchodního zákoníku po novele provedené zákonem č. 351/2011 Sb.). Dlouhodobě je však dotváří judikatura českých soudů, především pak Nejvyššího soudu (kterou v různých podobách NSS doposud přebíral).

[16] Za základní kámen judikatury civilních soudů k souběhu funkcí je považován již letitý rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, č. 13/1995 Sb. rozh. civ. Vrchní soud v něm (na podkladu tehdejší právní úpravy) dovodil, že výkon funkce statutárního orgánu (či jeho člena) sám o sobě nebrání vzniku pracovněprávního poměru k téže společnosti a taková pracovní smlouva není neplatná. Výjimkou byly případy, kdy měla pracovní smlouva pokrývat samotný výkon funkce statutárního orgánu: *„činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem [...] právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů“*.

[17] Judikatura Nejvyššího soudu na rozsudek vrchního soudu navázala. Postupem času se ustálila na názoru, že pracovní smlouvy (či jiné smlouvy v pracovněprávních vztazích) uzavírané či trvající za souběhu funkcí byly *neplatné* pro rozpor se zákonem. To však jen tehdy, pokud podle nich měli zaměstnanci vykonávat „stejnou činnost“ jako ve funkci členů statutárního orgánu (srov. např. později Ústavním soudem přezkoumávané usnesení NS ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2390/2014, a rozsudek ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012). Zmíněnou „stejnou činnost“ jako členové statutárního orgánu podle tohoto výkladu vykonávali typicky generální ředitelé společností. Oproti tomu např. náplň pozic „výrobně-technického náměstka generálního ředitele“ nebo „obchodního ředitele“ již byla pro Nejvyšší soud dostatečně odlišná od činnosti statutárního orgánu. Smlouvy na tyto pozice tedy ponechal v platnosti a členové statutárních orgánů se na jejich základě považovali za zaměstnance svých společností (srov. rozsudky ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015, a ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014; NSS pro úplnost dodává, že v druhé citované věci měl Nejvyšší soud k dispozici zcela přesný popis činnosti

pokračování

obchodního ředitele a teprve po jeho prozkoumání došel k tomu, že nešlo o funkci překrývající se s činností člena představenstva).

[18] Proti judikatuře Nejvyššího soudu v případech vykonávání „stejně činnosti“ na základě pracovní smlouvy se však postavil Ústavní soud v nálezu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 (N 171/82 SbNU 657), věc *Ing. Gavenda*. Ústavní soud zdůraznil, že zákaz uzavírání těchto smluv – tedy omezení soukromoprávního jednání – není v českém právu upraven zákonem. Byl dovozen až soudy, které však mohou právo dotvářet jen v omezené míře. Ústavní soud proto podrobil tento způsob dotváření práva (jdoucí proti zájmům soukromých osob) obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu (srov. bod 34 nálezu). Ústavní soud odmítl dosavadní argumentaci Nejvyššího soudu, že činnost spadající do působnosti statutárního orgánu obchodní korporace není možné vykonávat v pracovněprávním vztahu či v režimu podřízeném zákoníku práce. Zdůraznil, že zákoník práce výslovně nezakazuje členovi statutárního orgánu vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu (bod 45 nálezu). V takovém případě se mají podobné smlouvy vykládat především podle úmyslu stran. Výklad má respektovat jejich právo na svobodné jednání a zásadu, že smlouvy je třeba dodržovat (body 47-48 tamtéž). Ústavní soud též odmítl způsob, kterým zákaz souběhu funkcí dosud soudy odůvodňovaly s pomocí práva obchodních korporací. Odkázal mimo jiné na to, že člen statutárního orgánu může část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné osoby, včetně zaměstnanců společnosti. Rozsah takového pověření je přitom v zásadě vnitřní věcí společnosti. Dosavadní odůvodnění Nejvyššího soudu označil Ústavní soud za nedostatečná. Rozhodl, že soudy mohou prohlásit tyto smlouvy za neplatné jen v případě, že přednesou „obzvláště přesvědčivé argumenty“ pro takový postup (body 54-55 nálezu).

[19] Na nálezu I. ÚS 190/15 reagoval Nejvyšší soud rozsudkem velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, č. 35/2019 Sb. rozh. civ., věc *MIDESTA*. Dle současného výkladu tak v bodě [17] zmíněné pracovní smlouvy nejsou automaticky považovány za neplatné a smluvní strany mohou (v určitém rozsahu) smlouvu podřídit režimu zákoníku práce. Nejvyšší soud však nadále trvá na tom, že **při tzv. souběhu funkcí člen statutárního orgánu nemůže být považován za zaměstnance obchodní korporace:** „ani tehdy, „podřídí-li“ se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce). Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž 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“ (31 Cdo 4831/2017, *MIDESTA*, bod 38). Tyto závěry platí též v případě, kdy „člen statutárního orgánu a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce (v níž se neodchýlí od režimu nastaveného § 66 odst. 2 obč. zák.) i souběžnou „manažerskou“ smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim zákoníku práce. V takovém případě je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem

statutárního orgánu a obchodní korporací, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu“ (tamtéž, bod 39).

[20] Nejvyšší soud tento výklad zdůvodňuje tím, že je to právě statutární orgán a jeho členové, kdo řídí činnost obchodní korporace. Člen statutárního orgánu tak nemůže ani na základě pracovní smlouvy vykonávat činnosti spadající do náplně jeho funkce (tj. do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní korporace. Tento pozměněný výklad však ještě Ústavní soud přímo nepřezkoumával [Ústavní soud dosud jen potvrdil nálezy I. ÚS 190/15, ale kromě malé zmínky o změně judikatury Nejvyššího soudu ji blíže nekomentoval; viz k tomu nálezy ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17 (N 140/90 SbNU 285), rovněž ve věci ústavní stížnosti *Ing. Gavendy*, body 37 a 40].

IV. B. Okolnosti nynější věci a použití judikatury k souběhu funkcí správními orgány a městským soudem

[21] Stěžovatel v listopadu 2018 požádal úřad práce o uspokojení svých mzdových nároků za měsíce červenec až září 2018, které neuspokojila ARANEA TECHNOLOGY jako jeho tehdejší zaměstnavatel. Celkem žádal o proplacení nároků ve výši 602 608 Kč (za červenec a srpen 2018 žádal vždy o zhruba 100 000 Kč, za září 2018 o čtyřnásobek).

[22] Stěžovatel od roku 2010 na základě pracovní smlouvy pracoval pro ARANEA TECHNOLOGY jako zaměstnanec na pozici projektant. Jedinou doloženou změnou této pracovní smlouvy je dodatek k pracovní smlouvě z 24. 9. 2017, kterým stěžovatel a společnost změnili s účinností od 1. 10. 2017 druh vykonávané práce na „ředitel společnosti“ (bez bližšího určení či popisu práce). V roce 2017 byl stěžovatel též zvolen předsedou představenstva ARANEA TECHNOLOGY – tím je ode dne 20. 9. 2017.

[23] K žádosti předložené úřadu práce stěžovatel doložil výplatní listy za měsíce červenec až září 2018, oznámení ze dne 30. 9. 2018 o okamžitém zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy, potvrzení o délce zaměstnání a několik dalších dokladů o délce zaměstnání (potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení podpory v nezaměstnanosti, evidenční list důchodového pojištění a potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti). Kromě dodatku k pracovní smlouvě ale žádný z těchto dokumentů nezmiňuje druh práce, který stěžovatel v klíčovém období pro společnost vykonával.

[24] Úřad práce, žalovaný i městský soud se shodli, že stěžovatel v rozhodném období pro společnost ARANEA TECHNOLOGY pracoval jako její ředitel a že náplní jeho práce bylo obchodní vedení společnosti. Proto mu nemohl ke společnosti ARANEA TECHNOLOGY vzniknout pracovní poměr. Jak úřad práce, tak žalovaný založili rozhodnutí pouze na existenci souběhu funkcí u stěžovatele; odkazovali především na rozsudek NSS ze dne 9. 12. 2010, čj. 3 Ads 119/2010-58, který přebíral tehdejší judikaturu Nejvyššího soudu. Žalovaný v napadeném rozhodnutí přímo (s citací rozsudku 31 Cdo 4831/2017, *MIDESTA*) uvedl, že stěžovatel „uzavřel tzv. pracovní smlouvu způsobem, který je dle výše zmíněné judikatury soudu neplatný“ (srov. s. 5 rozhodnutí). Rovněž městský soud postavil rozsudek především na existenci souběhu funkcí (nad rámec

pokračování

toho jen vypořádal dvě vedlejší námitky stěžovatele a odkázal také na novější judikaturu NSS v podobě rozsudku ze dne 10. 10. 2012, čj. 9 Afs 33/2012-35).

[25] Právě důsledky toho, že u stěžovatele došlo k tzv. souběhu funkcí, jsou pro nynější věc zásadní. Zbylé kasační námitky stěžovatele (viz výše bod [5]) jsou totiž nedůvodné. V první řadě se NSS shoduje s žalovaným i městským soudem, že z podkladů ve spisu nelze dojít k tomu, že by stěžovatel ve skutečnosti vykonával pro společnost ARANEA TECHNOLOGY práci projektového manažera či stavbyvedoucího. Nic na tom nemění, že byl stěžovatel takto označen na některých písemnostech, které v průběhu řízení před žalovaným (navíc opožděně) dodal. Podstatné pro nynější věc jsou podklady, které přiložil k žádosti o uspokojení mzdových nároků, především pak pracovní smlouva s dodatkem z roku 2017. Stejně tak NSS souhlasí s městským soudem (blíže především body 27 a 32), že náplní stěžovatelovy práce bylo obchodní vedení společnosti. Pokud jde o argumentaci ohledně role stěžovatele v představenstvu společnosti, resp. údajného rozdělení řídicích funkcí ve společnosti, není zcela jasné, kam stěžovatel směřuje. Z napadeného rozsudku neplyne, že by snad městský soud nějak „presumoval horizontální delegaci pravomocí“ v představenstvu ARANEA TECHNOLOGY – naopak, městský soud vycházel z toho, že představenstvo rozhoduje jako kolektivní orgán (srov. právě bod 26 napadeného rozsudku, na který odkazuje stěžovatel).

[26] Podle § 1a zákona č. 118/2000 Sb. má každý zaměstnanec *právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti*. Podle § 3 písm. a) se pro účely tohoto zákona „zaměstnancem“ rozumí *fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem*.

[27] Zákon č. 118/2000 Sb. současně v § 2 pamatuje na několik případů, na které se nevztahuje. Zákon se např. nevztahuje na tzv. vyslané pracovníky či některé zaměstnance agentur práce. Podle § 2 odst. 3 se nevztahuje též na *zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast*.

[28] Dopad současného (ale vlastně i jakéhokoli dřívějšího) právního názoru Nejvyššího soudu na žádosti podle zákona č. 118/2000 Sb. je jasný: výše popsany **souběh funkcí sám o sobě vylučuje (případného) žadatele z působnosti zákona č. 118/2000 Sb.** A to bez ohledu na to, zda měl žadatel jakýkoli podíl na úpadku společnosti, zda byl současně společníkem či akcionářem (a s jakým podílem) nebo zda na společnost vykonával vliv jiným způsobem.

[29] Zcela konkrétně takto právní názor velkého senátu ve věci 31 Cdo 4831/2017, *MIDESTA*, Nejvyšší soud použil v rozsudku ze dne 10. 10. 2019, sp. zn. 21 ICdo 173/2017. V této věci posuzoval Nejvyšší soud totožnou otázku, jakou nyní řeší NSS, pouze tak činil nikoli přímo ve sporu mezi žadatelem podle zákona č. 118/2000 Sb. a úřadem práce (potažmo žalovaným), ale v rámci insolvenčního sporu. Podle Nejvyššího soudu nemůže být statutární orgán obchodní korporace, který měl uzavřenou pracovní smlouvu pro činnost, která se obsahově překrývala s náplní činnosti statutárního orgánu, považován

za „zaměstnanec“ podle § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb. Jak však NSS vysvětluje níže, takový výklad směrnice 2008/94/ES Soudní dvůr EU rozsudkem C-101/21 popřel, proto již do budoucna nemůže obstát.²

IV. C. Rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 5. 5. 2022, C-101/21, a jeho dopad na nynější věc

[30] Směrnice 2008/94/ES upravuje systém ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, který v unijním právu funguje již od 80. let minulého století. Tzv. sociálním cílem směrnice je zajistit „*všem zaměstnancům minimální ochranu na unijní úrovni v případě platební neschopnosti zaměstnavatele úhradou nesplacených pohledávek vyplývajících z pracovních smluv nebo pracovních poměrů a týkajících se odměny za dané období*“ (bod 34 rozsudku SDEU C-101/21). Právě tuto směrnici provádí zákon č. 118/2000 Sb., který dává zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se ocitne v platební neschopnosti, možnost u úřadu práce požádat o proplacení mzdových nároků až za tři měsíce platební neschopnosti zaměstnavatele.

[31] Současně ale směrnice na několika místech omezuje svou působnost či vytváří výjimky z výše uvedeného systému. Právě proto předložil NSS Soudnímu dvoru předběžnou otázku ohledně výkladu směrnice a možnosti použít i v působnosti zákona č. 118/2000 Sb. stávající judikaturu k souběhu funkcí.

[32] V rozsudku C-101/21 se nejprve Soudní dvůr věnoval čl. 2 odst. 2 směrnice, podle kterého se směrnice *nedotýká vnitrostátního práva, pokud jde o definice pojmů „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“, „odměna“, „nabytá práva“ a „nabývaná práva“*. Směrnice sama pojem „zaměstnanec“ nedefinuje a zdánlivě nechává členským státům prostor k tomu, aby použily vlastní definici tohoto pojmu. Jak však Soudní dvůr upozornil, prostor pro uvážení členských států v této otázce není neomezený. Naopak, čl. 2 odst. 2 směrnice je nutné vykládat ve světle sociálního cíle směrnice: „*členské státy nemohou výraz „zaměstnanec“ definovat podle vlastní volby tak, že by byl ohrožen sociální cíl uvedené směrnice*“ (bod 34 rozsudku). Soudní dvůr tak potvrdil názor, který již vyslovil ve věci *Tümer* (rozsudek ze dne 5. 11. 2014, *Tümer*, C-311/13, EU:C:2014:2337, bod 42).

[33] Se sociálním cílem směrnice by bylo především v rozporu, pokud by členský stát zbavil ochrany poskytované směrnicí osoby, kterým vnitrostátní právní úprava *obecně přiznává postavení zaměstnanců* a které mají vůči zaměstnavateli mzdové nároky ve smyslu směrnice (bod 35 rozsudku). Tento názor opět plyne již z věci *Tümer*, ve které Soudní dvůr hovořil o osobách, kterým právo členského státu *zpravidla přiznává postavení zaměstnance* (*Tümer*, bod 45). NSS pro pořádek dodává, že tímto rozdílem ve formulaci Soudní dvůr nezamýšlel jakoukoli změnu svého názoru – jde jen o nedůslednost českého překladu rozsudku (angl. verze *obou* rozsudků zní: „*to whom national legislation generally attributes the status of employees*“, francouzská: „*auxquelles la réglementation nationale reconnaît généralement la qualité de travailleurs salariés*“). NSS též dodává, že v nynější věci plyne

² NSS však dodává, že NS si v citované insolvenční věci byl vědom toho, že otázku oprávněnosti nároku podle zákona č. 118/2000 Sb. posuzují správní soudy – rozhodnutí správních orgánů ale v dané věci nebyla napadena správní žalobou a NS si proto tuto otázku v konkrétní věci vyložil sám. Současně jde o jediné zdejšímu senátu známé rozhodnutí NS, které se dosud souběhem funkcí ve spojení se zákonem č. 118/2000 Sb. zabývalo.

pokračování

„zbavení ochrany“ teprve z ustálené judikatury českých soudů. Ve věci *Tümer* naopak vylučoval určitou skupinu osob – cizince neoprávněně pobývající v Nizozemsku – z definice pojmu „zaměstnanec“ přímo nizozemský zákon o zaměstnanosti (*Tümer*, bod 17).

[34] Na základě výše uvedeného došel Soudní dvůr k tomu, že *„skutečnost, že určitá osoba vykonávající funkci ředitele obchodní společnosti je rovněž členem jejího statutárního orgánu, tedy sama o sobě neumožňuje presumovat nebo vyloučit ani existenci pracovního poměru ani kvalifikaci této osoby jako zaměstnance ve smyslu směrnice 2008/94“* (bod 36).

[35] Dále se Soudní dvůr zabýval výkladem čl. 12 písm. a) a c) směrnice 2008/94/ES. Podle čl. 12 se směrnice *nedotýká možnosti členských států přijmout nezbytná opatření, aby se zamezilo zneužívání [čl. 12 písm. a)] a odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle článku 3 nebo záruční povinnost podle článku 7 v případě, že zaměstnanec byl sám nebo společně se svými blízkými příbuznými vlastníkem podstatné části podniku nebo provozovny zaměstnavatele a měl značný vliv na činnosti tohoto podniku nebo provozovny [čl. 12 písm. c)].*

[36] Nutno dodat, že čl. 12 písm. a) a c) netvoří jediné výjimky z ochrany poskytované směrnicí, jedná se však o jediné výjimky, které podle NSS byly v nynější věci relevantní. Kromě výše zmíněných umožňuje odmítnout či omezit úhradu pohledávek např. čl. 12 písm. b), a to na základě *zvláštních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a společných zájmů vyjádřených v tajné dohodě mezi nimi*. O žádné takové tajné dohodě mezi stěžovatelem a společností ARANEA TECHNOLOGY však NSS není ze správního spisu nic známo.

[37] K možnosti členských států přijmout nezbytná opatření k zamezení zneužívání podle čl. 12 písm. a) směrnice Soudní dvůr uvedl, že se jedná o výjimku z obecného pravidla, která musí být vykládána restriktivně (bod 40 rozsudku C-101/21). Byť připustil, že judikatura k souběhu funkcí vychází z logiky, která je vlastní i čl. 12 písm. a) směrnice (má za cíl zamezit úhradě mzdových nároků v situaci, kdy za platební neschopnost může být zčásti odpovědný právě žadatel), její použití ve stávající podobě vyloučil. Judikatura k souběhu funkcí totiž zakládá nevyvratitelnou a obecnou domněnku o zneužití práva v tom smyslu, že daná osoba ve skutečnosti společnost řídí – takovou domněnku však podle unijního práva nelze připustit (body 42-43 rozsudku Soudního dvora).

[38] Naopak s implicitní (a patrně nevyvratitelnou) domněnkou pracuje výjimka v čl. 12 písm. c) směrnice, který ji však upravuje výslovně a konkrétně. Tato výjimka stojí na tom, že *„že zaměstnanec, který vlastnil podstatnou část předmětného podniku a zároveň měl značný vliv na jeho činnosti, může být z tohoto důvodu zčásti odpovědný za platební neschopnost tohoto podniku“* (bod 45 rozsudku C-101/21).

[39] Výše uvedené závěry Soudního dvora tedy vylučují použití stávající judikatury Nejvyššího soudu (převzaté též do judikatury NSS) na nynější věc.

[40] NSS zdůrazňuje, že již z nálezu I. ÚS 190/15 plyne, že smlouva, kterou stěžovatel uzavřel se společností ARANEA TECHNOLOGY a která podle něj zůstává i po změně

druhu práce na „ředitel společnosti“ pracovní smlouvou, nemůže být pro souběh funkcí neplatná. To koneckonců uznává i aktuální judikatura Nejvyššího soudu (viz bod [19]). Naopak, žalovaný chybně v napadeném rozhodnutí citoval část rozsudku Nejvyššího soudu, ve které Nejvyšší soud pouze rekapituloval svou dosavadní judikaturu – právě závěr o neplatnosti smluv při souběhu funkcí ale výslovně ve věci 31 Cdo 4831/2017, *MIDESTA*, překonal.

[41] Souběh funkcí podle dosavadní české judikatury v podstatě *ad hoc* vyjímá stěžovatele z působnosti zákona č. 118/2000 Sb. To však Soudní dvůr v rozsudku C-101/21 vyloučil. Nic na tom podle NSS nemění ani to, že Nejvyšší soud ve své judikatuře neformuluje přímo výlukou ze zákona č. 118/2000 Sb., ale že vztah, který stěžovatel se společností ARANEA TECHNOLOGY zamýšleli jako pracovněprávní (podle tvrzení stěžovatele), „mění“ na vztah obchodněprávní. V opačném případě by totiž výklad čl. 2 odst. 2 směrnice provedený Soudním dvorem v podstatě ztrácel smysl – z působnosti směrnice (mimo stanovené případy) by tak bylo možné nepřímo vyjmout celou řadu situací v rozporu se sociálním cílem směrnice (NSS též stranou dodává, že během řízení o předběžné otázce navrhnul jeden z účastníků tohoto řízení, aby existence či neexistence pracovního poměru byla *ad hoc* přezkoumána v každém jednotlivém případě – tuto možnost však Soudní dvůr vůbec nepřipustil).

[42] NSS zdůrazňuje, že problematické v nynější věci je, že judikatura, kterou použily oba správní orgány i městský soud, funguje *automaticky*, do značné míry bez ohledu na konkrétní problém či důsledky souběhu funkcí. Na to koneckonců upozornil i Soudní dvůr především při výkladu čl. 12 písm. a) směrnice (viz výše bod [37]). NSS pochopitelně souhlasí s žalovaným, že zákon č. 118/2000 Sb. nemá sloužit k přenášení podnikatelských neúspěchů na stát, resp. že nemá sloužit k vyplácení jakýchsi „zlatých padáků“ těm, kteří mají na úpadku společnosti svůj díl. Jak ale plyne z rozsudku Soudního dvora – výjimky z ochrany poskytované směrnicí musí zapadat do systému, který zavedla. Není tedy možné *automaticky* na základě souběhu funkcí vyloučit stěžovatele z působnosti zákona č. 118/2000 Sb., jak to udělaly oba správní orgány i městský soud. Naopak, pokud chce správní orgán (či následně správní soud) žadateli odepřít úhradu mzdových nároků, je potřeba se blíže zabývat okolnostmi dané věci a následně rozhodnout „v mantinelech“ výjimek stanovených směrnicí a českým zákonem.

V. Závěr a náklady řízení

[43] Kasační stížnost je důvodná, proto NSS zrušil napadený rozsudek městského soudu (§ 110 odst. 1 s. ř. s.). Současně NSS zrušil i napadené rozhodnutí žalovaného a věc mu vrátil k dalšímu řízení (§ 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. ve spojení s § 78 odst. 3 a 4 s. ř. s.). Žalovaný je vázán právním názorem vysloveným v tomto rozsudku (§ 110 odst. 2 ve spojení s § 78 odst. 5 s. ř. s.). Bude tedy pohlížet na stěžovatele jako na zaměstnance. Tento rozsudek však žalovanému nebrání zvážit, zda tu není jiný, tentokrát již zákonný, důvod pro nevyplacení požadované částky.

[44] NSS je posledním soudem, který o věci rozhodl, proto musí určit náhradu nákladů celého soudního řízení. Podle § 60 odst. 1 ve spojení § 120 s. ř. s. má úspěšný účastník (stěžovatel) řízení právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů proti žalovanému,

pokračování

kteřý úspěch ve věci neměl. Stěžovatelovy náklady v řízení o žalobě spočívají v soudním poplatku za žalobu ve výši 3 000 Kč a odměně advokáta za dva úkony právní služby: přípravu a převzetí zastoupení a sepsání žaloby [§ 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif)], tj. v této věci 2 × 3 100 Kč [§ 7 ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu], a paušální částka ve výši 300 Kč za každý úkon právní služby (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu), tedy 2 × 300 Kč. Náklady v řízení o kasační stížnosti spočívají v soudním poplatku za kasační stížnost ve výši 5 000 Kč a odměně advokáta za jeden úkon právní služby, a to sepsání kasační stížnosti, tj. 3 100 Kč, a paušální částku 300 Kč. Advokát stěžovatele je plátce DPH, jeho odměna se tedy zvyšuje o tuto daň a činí s ní celkem 12 342 Kč. Společně s oběma soudními poplatky je tedy žalovaný povinen stěžovateli k rukám jeho zástupce uhradit náhradu nákladů ve výši **20 342 Kč**, a to ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 20. července 2022

Zdeněk Kühn
předseda senátu