



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Veroniky Juříčkové a soudců Tomáše Langáška a Filipa Dienstbiera v právní věci žalobkyně: **Nokura Multimedia s.r.o.**, sídlem Vítězná 546/73, Karlovy Vary, zastoupená JUDr. Veronikou Vlkovou, advokátkou, sídlem Jugoslávská 1311/14, Karlovy Vary, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, sídlem Kolářská 451/13, Opava, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalovaného ze dne 17. 6. 2019, č. j. 1463/1.30/19-5, o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 24. 11. 2021, č. j. 30 A 81/2019-106,

t a k t o :

- I. Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 24. 11. 2021, č. j. 30 A 81/2019-106, **se ruší.**
- II. Rozhodnutí žalovaného ze dne 17. 6. 2019, č. j. 1463/1.30/19-5, a rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj ze dne 22. 1. 2019, č. j. 14603/6.30/18-14, **se ruší a věc se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- III. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení o žalobě a řízení o kasační stížnosti ve výši 31 809 Kč, a to do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně žalobkyně JUDr. Veroniky Vlkové, advokátky.
- IV. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení případu

[1] Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj rozhodnutím ze dne 22. 1. 2019, č. j. 14603/6.30/18-14, shledal žalobkyni vinnou ze spáchání správního deliktu dle § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tohoto správního deliktu se žalobkyně dopustila tím, že v období od ledna roku 2016 do března roku 2017 neposkytla svému zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou skutečně dosaženou a mzdou zaručenou ve smyslu § 112 odst. 3 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Za tento správní delikt uložil oblastní inspektorát práce žalobkyni pokutu ve výši 40 000 Kč. V odvolacím řízení žalovaný rozhodnutím označeným v záhlaví tohoto rozsudku provedl dílčí formální změny výroku prvostupňového rozhodnutí, v ostatním odvolání žalobkyně zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil. Věcně tedy zůstalo prvostupňové rozhodnutí ve výrociích o vině a trestu žalobkyně nezměněno.

[2] Správní orgány považovaly za zaměstnance, jemuž žalobkyně neposkytla doplatek ke mzdě (ve výši rozdílu mezi mzdou skutečně dosaženou a mzdou zaručenou), jediného jednatele žalobkyně, s nímž žalobkyně dne 30. 12. 2009 uzavřela „pracovní smlouvu“ se sjednaným druhem práce „manažer“. Tím se dle správních orgánů stal jednatel žalobkyně jejím zaměstnancem (rovněž jediným). V průběhu správního řízení žalobkyně v rámci svého vyjádření upřesnila, že náplň práce spočívala v zastupování společnosti, zajišťování provozu společnosti, obchodní činnosti, administrativní činnosti, jednání se zákazníky, jednání s dodavateli a subdodavateli, v tvorbě cenových nabídek, dohledu nad realizací projektů, přípravě smluv, přípravě podkladů pro fakturaci a ve fakturaci.

[3] Ve vydaných rozhodnutích správní orgány vycházely z judikatury Nejvyššího soudu připouštějící, aby fyzická osoba vykonávající funkci statutárního orgánu obchodní společnosti uzavřela s touto osobou rovněž pracovněprávní vztah na výkon práce odlišné od činnosti jednatele. Dle správních orgánů zaměstnanec žalobkyně v posuzovaném pracovněprávním vztahu nevykonával výlučně obchodní vedení společnosti, navíc § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 1. 1. 2014), umožňoval pověřit osobu v pracovněprávním vztahu, která mohla být současně statutárním orgánem, obchodním vedením společnosti. O pravý souběh, v němž by dotčená osoba vystupovala výhradně v roli jednatele, kterého se žalobkyně dovolávala, by se proto dle správních orgánů mohlo jednat toliko v případě činnosti spočívající v zastupování společnosti navenek (která nespadá pod pojem obchodního vedení). Ve všech ostatních vykonávaných činnostech se však dle závěrů správních orgánů nejednalo o výkon funkce jednatele, nýbrž o delegaci těchto činností na zaměstnance a výkon závislé práce v pracovněprávním poměru. Žalovaný v této souvislosti zdůraznil zejména ty složky náplně práce spočívající v tvorbě cenových nabídek a dohledu nad realizací projektů, které považoval za činnosti reprezentující samotný předmět činnosti žalobkyně jako obchodní společnosti. Poukázal rovněž na reálné vyplácení mzdy, srážky pro účely odvodů pojistného, na čerpání dovolené zaměstnancem, tedy na skutečnou realizaci pracovněprávního vztahu po uzavření smlouvy. Za rozhodující žalovaný považoval také vůli obou smluvních stran, aby činnosti spadající do pracovní náplně manažera vykonávala fyzická osoba v pracovněprávním vztahu. Ve vztahu k materiální stránce deliktu žalovaný poukázal na zájem na spravedlivém odměňování s dopady na řádné plnění alimentací

pokračování

povinnosti a rovněž dopady na výši odvodů do veřejných rozpočtů (např. odvodů do systému sociálního zabezpečení).

[4] Žalobkyně napadla rozhodnutí žalovaného žalobou, kterou Krajský soud v Plzni rozsudkem označeným v záhlaví jako nedůvodnou zamítl. Krajský soud se neztotožnil s argumentací žalobkyně o souběhu funkcí, kvůli kterému se nemohlo jednat o výkon závislé práce. Naopak dospěl k závěru, že obsahová náplň činnosti jednatele a manažera se lišila (s odkazem na příslušné pasáže správních rozhodnutí shrnuté výše). Krajský soud odkázal na starší judikaturu Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu, podle níž je možný výkon pracovní činnosti na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi obchodní společností a jejím statutárním orgánem tehdy, je-li náplň práce dle pracovní smlouvy odlišná od činnosti statutárního orgánu. Krajský soud odmítl poukaz žalobkyně na obecnou definici pojmu „manažer“. Vycházel z konkrétních činností tvrzených žalobkyní, které fyzická osoba jako jediný jednatel a zaměstnanec skutečně vykonávala a které jako pracovní náplň pozice manažera popsala správním orgánům v průběhu správního řízení. Dle krajského soudu tím, že dotčená fyzická osoba vykonávala činnosti odlišné od výkonu funkce jednatele na základě pracovní smlouvy, na jejímž základě docházelo k vyplácení mzdy, čerpání dovolené, provádění srážek odvodů vykazoval tento vztah dle krajského soudu rysy závislé práce a nadřízenosti žalobkyně zaměstnanci, který na ní byl hospodářsky závislý. Stěžovatelka se tak dle krajského soudu dopustila vytykaného přestupku tím, že tomuto zaměstnanci neposkytovala doplatek do výše zaručené mzdy.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalovaného

[5] Žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) podala proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost. Odmítla zužující pojetí obchodního vedení, jak je vymezil žalovaný i krajský soud. V této souvislosti poukázala na širší pojmání obchodního vedení plynoucí z judikatury Nejvyššího soudu. Dle stěžovatelky veškeré činnosti, které pro ni jednatel vykonával na základě „pracovní smlouvy“, mohl vykonávat z titulu zastávané funkce jednatele. K dělení činností na ty, které v pojetí žalovaného a krajského soudu spadají pod činnost jednatele (činnosti obchodněprávní povahy), a činnosti ostatní, vykonávané v pracovněprávním vztahu, stěžovatelka poukázala na skutečnost, že nevedla žádnou evidenci pracovní doby svého jednatele (tvrzeného zaměstnance), a nelze tedy ani rozlišit, jakou část činnosti fyzická osoba vykonávala jako jednatel a jakou část jako zaměstnanec.

[6] Stěžovatelka shrnula, že byla uzavřena jediná písemná smlouva nazvaná sice jako „pracovní“, nicméně i smlouva o výkonu funkce by byla uzavřena v písemné formě. Na základě uzavřené smlouvy sice byla vyplácena odměna za práci, avšak i výkon funkce jednatele mohl být honorován. Navíc nebyla evidována pracovní doba, „zaměstnanci“ nikdo neuděloval pokyny ani nekontroloval jeho práci. Ve skutečnosti jde tedy dle stěžovatelky o to, že jejímu jedinému jednatele a vlastníku (společníku) nebylo dle názoru správních orgánů vypláceno dostatečné množství finančních prostředků. To však stěžovatelka činila s ohledem na míru zisku, kterou její podnikání generovalo. Stěžovatelka rovněž namítla nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku.

[7] Žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti pouze odkázal na své vyjádření v řízení před krajským soudem a spisový materiál. Stěžovatelčiny kasační námítky odmítl jako neopodstatněné a navrhl kasační stížnost zamítnout. Poukázal na to, že předmětem

kontroly nebylo dodržování předpisů v oblasti pracovní doby a její evidence, nýbrž v oblasti odměňování zaměstnanců.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[8] Nejvyšší správní soud kasační stížnost posoudil a dospěl k závěru, že je důvodná.

[9] Rozsudek krajského soudu není nepřezkoumatelný, jak namítala stěžovatelka. Je však nezákonný pro nesprávné posouzení sporné právní otázky.

[10] Jádro sporu v souzené věci spočívá v otázce, zda mezi stěžovatelkou a jejím jednatelem došlo uzavřením písemné smlouvy (označené jako „pracovní smlouva“, odkazující na zákoník práce a jeho právní úpravu) ke vzniku *pracovněprávního vztahu* [ve smyslu § 1 písm. a) zákoníku práce] a zda činnost, kterou pro stěžovatelku tato osoba vykonávala, byla *závislou prací* (ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce).

[11] Pouze v případě, že by se jednalo o výkon závislé práce v pracovněprávním vztahu, by totiž v jednání stěžovatelky bylo možno spatřovat přestupek na úseku odměňování zaměstnanců (§ 26 zákona o inspekci práce), neboť orgány inspekce práce jsou dle § 1 zákona o inspekci práce *kontrolními orgány na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině*. Zároveň dle § 3 odst. 1 písm. a) téhož zákona platí, že *kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům* (pozn.: zvýraznění podtržením doplnil soud).

[12] Souběžný výkon činností pro právnickou osobu z titulu výkonu funkce jejího statutárního orgánu či člena statutárního orgánu (dále společně jen „statutární orgán“) a zároveň z titulu jejího zaměstnance bývá nejčastěji označován jako tzv. souběh funkcí. Důsledky souběhu funkcí nejsou v současnosti v českém právu zákonem výslovně upraveny. Přestože v minulosti za účinnosti zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění novely provedené zákonem č. 351/2011 Sb., obchodní právo souběh funkcí výslovně upravovalo (byť po poměrně krátké časové období dvou let 2012 až 2014), přičemž správní orgány v nyní souzené věci na tuto úpravu ve svých rozhodnutích výslovně odkazovaly, není tato dřívější právní úprava v souzené věci použitelná. K uzavření „pracovní smlouvy“ totiž došlo již v roce 2009, tedy před účinností uvedené novely (1. 1. 2012), k vytýkanému deliktárnímu jednání z let 2016 a 2017 pak došlo až po zrušení obchodního zákoníku (1. 1. 2014), přičemž pozdější právní úprava obsažená v současném občanském zákoníku výslovnou úpravu souběhu funkcí nepřevzala a opětovně ponechala souběh funkcí legislativně nešetřený. Odkazy správních orgánů na § 66d obchodního zákoníku, účinného v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, tedy nejsou ve vydaných správních rozhodnutích případe.

[13] Výše popsanou a právními předpisy po většinu času výslovně neupravenou otázkou souběhu funkcí se však dlouhodobě zabývá soudní judikatura, konkrétně judikatura Nejvyššího soudu, který společně s Ústavním soudem toto téma podrobně rozpracoval. Z této judikatury doposud vychází rovněž Nejvyšší správní soud.

pokračování

[14] Judikatura Nejvyššího soudu se postupem času nejprve ustálila na názoru, že pracovní smlouvy (či jiné smlouvy zakládající pracovněprávní vztahy) uzavírané či trvající za souběhu funkcí byly neplatné pro rozpor se zákonem. Kvůli tvrdým dopadům v podobě neplatnosti soukromoprávních ujednání však zároveň dřívější judikatura Nejvyššího soudu počala rozlišovat situace, které lze označit jako *pravý souběh funkcí* (zaměstnanec má dle smlouvy vykonávat stejnou činnost vyplývající již z funkce statutárního orgánu) a *nepravý souběh funkcí* (zaměstnanec má vykonávat jinou odbornou činnost, jako je např. vedení účetnictví, překladatelské práce, auditorskou činnost). Za neplatné Nejvyšší soud považoval pouze pracovní smlouvy uzavřené v pravém souběhu funkcí, zatímco možnost uzavírání platných smluv v nepravém souběhu funkcí judikatura, z níž vycházely rovněž správní orgány, připouštěla. Ke konkrétním odkazům na tuto historickou judikaturu viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, č. j. 10 Ads 262/2020-98, č. 4402/2022 Sb. NSS, body 15 až 17.

[15] Vůči judikatuře Nejvyššího soudu dovozující neplatnost pracovních smluv v případě tzv. pravého souběhu funkcí se ovšem vyzemil Ústavní soud v nálezu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 (N 171/82 SbNU 657) s tím, že po Nejvyšším soudu požadoval přesvědčivější argumentaci pro jeho postup dotvářející právo v neprospěch svobodného jednání soukromých osob v zákonných mezích. Poukázal na pouhou jednostrannou kogentní povahu ustanovení zákoníku práce, která však nevyklučuje, aby smluvní strany i pro případy, kdy nejde o výkon závislé práce, užití zákoníku práce smluvily (viz bod 45). Konkrétně Ústavní soud požadoval, aby Nejvyšší soud náležitě odůvodnil, proč statutární orgán a korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce. Dále požadoval zdůvodnění, v čem spočívá rozdíl mezi pravým a nepravým souběhem funkcí, a v této souvislosti upozornil, že tento rozdíl nemůže spočívat v pouhém uvedení dalších činností jdoucích nad rámec zastupování společnosti a obchodního vedení. Konečně pak Ústavní soud požadoval, aby se soudy vypořádaly také s možností nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, která z dosavadní judikatury vyplývá (bod 55).

[16] Na tento nálezný Nejvyšší soud reagoval rozsudkem velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, č. 35/2019 Sb. NS, na který stěžovatelka od počátku vedeného správního řízení správně poukazovala a jehož závěry považuje Nejvyšší správní soud za rozhodující i pro nyní souzený případ. Dle současného výkladu Nejvyššího soudu obsaženého v uvedeném rozsudku již „pracovní smlouvy“ uzavírané v pravém souběhu funkcí nejsou bez dalšího („automaticky“) považovány za neplatné a smluvní strany mohou (v určitém rozsahu) smlouvu podříditi režimu zákoníku práce. Platí, že ani po uzavření takové „pracovní smlouvy“ statutární orgán (či jeho člen) nevykonává závislou práci (§ 2 odst. 1 zákoníku práce), není zaměstnancem (§ 6 zákoníku práce) a korporace zaměstnavatelem (§ 7 zákoníku práce). Nedochozí tedy ke vzniku pracovněprávního vztahu (body 34 až 39 citovaného rozsudku velkého senátu). Uzavřením takové smlouvy se strany zároveň nemohou odchýlit od kogentních pravidel obchodního zákoníku upravujících např. vznik a zánik funkce, předpoklady pro výkon funkce, odměňování statutárních orgánů či jejich členů, povinnost schválení smlouvy příslušným orgánem korporace, povinnost péče řádného hospodáře a důsledky jejího porušení v podobě povinnosti k náhradě škody (body 40 až 44). „Pracovní smlouva“ uzavřená v pravém souběhu funkcí je tedy obsahově smlouvou o výkonu funkce (nebo jejím

dodatkem), vztah statutárního orgánu a korporace je nadále obchodněprávním vztahem, nikoli vztahem pracovněprávním, a pravidla obsažená v zákoníku práce neregulují tento vztah jako pravidla zákonná, nýbrž jako pravidla smluvní - tedy jako by do smlouvy o výkonu funkce strany „opsaly“ text zákoníku práce (viz k tomu shodně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016, který potvrdil platnost závěrů velkého senátu také v podmínkách právní úpravy nového občanského zákoníku).

[17] Z výše citovaných závěrů velkého senátu Nejvyššího soudu při posuzování pravého souběhu funkcí vycházel rovněž Nejvyšší správní soud, a to např. v rozsudku ze dne 2. 5. 2019, č. j. 7 Ads 45/2018-27. V tehdejší případě úřad práce nepřiznal příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to kvůli neexistenci pracovněprávního poměru jediného jednatele společnosti s ručením omezeným, který se společností uzavřel „pracovní smlouvu“, jejímž předmětem byly činnosti svým obsahem spadající pod obchodní vedení společnosti. S odkazem na výše popsanou judikaturu k pravému souběhu funkcí Nejvyšší správní soud konstatoval, že se nemohlo jednat o výkon závislé práce v pracovněprávním vztahu (bod 25), což bylo rozhodující pro úvahu o nepřiznání předmětné dávky (bod 19).

[18] Pozdější judikatura Nejvyššího soudu se prozatím nezabývala režimem smluv uzavřených v tzv. nepravém souběhu funkcí, kdy právnická osoba uzavře se statutárním orgánem pracovní smlouvu pouze na odbornou činnost, tedy za účelem využití určitých specifických odborných znalostí a dovedností fyzické osoby, která pro ni jinak primárně vykonává činnost statutárního orgánu (zastupování navenek a obchodní vedení). Z výše citovaného rozsudku velkého senátu sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 nelze k této otázce činit žádné přímé závěry, neboť nebyla předmětem rozhodování; citovaný nálezn Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 (bod 55) navozuje dojem určité problematičnosti rozlišování pravého a nepravého souběhu funkcí.

[19] Jedno z možných řešení otázky nepravého souběhu funkcí po výše popsaném rozuzlení posuzování pravého souběhu funkcí by bylo mezi těmito dvěma formami souběhů nadále nerozlišovat, a obě situace tedy posuzovat výhradně optikou rozsudku velkého senátu Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 jako výkon funkce statutárního orgánu v obchodněprávním (tedy nikoli pracovněprávním) vztahu toliko s možností smluvního převzetí pravidel obsažených v zákoníku práce. Rozlišování obou typů souběhů funkcí totiž historicky vzniklo ve snaze minimalizovat tvrdé důsledky judikatury v podobě neplatnosti soukromoprávních ujednání (smluv), které jsou v současné době bezesporu přijímány jako platné. Dalším důvodem ve prospěch řešení nerozlišování obou forem souběhu představuje obtížnost stanovení přesné hranice mezi nimi (jako tomu bylo i nyní v souzeném případě, jak bude vysvětleno dále). Vzniká totiž otázka, jak vyložit „pracovní smlouvu“, v níž je náplní sjednaného druhu práce jak činnost zastupování korporace navenek a její obchodní vedení, tak další činnosti, jejichž podřazení pod obchodní vedení není jednoznačné. Zejména u malých společností s ručením omezeným s jediným společníkem a jednatelem bez jakýchkoli dalších zaměstnanců je běžnou praxí, že jediný jednatel v rámci výkonu své funkce vykonává veškerou činnost společnosti (od uzavírání smluv přes realizační práce samotného předmětu činnosti společnosti až po obslužné činnosti, jako jsou např. úklid kanceláře, údržba vozidla, apod.). V takových případech není povinen uzavírat za společnost sám se sebou pracovní smlouvu na jakoukoli z těchto dílčích činností. Uvažovaný jednotný výklad by popsané obtíže odstranil

pokračování

a překlenul přijetím závěru, že statutární orgán a korporace nikdy nemohou uzavřít pracovněprávní vztah upravující výkon závislé práce, neboť svou povahou se bude vždy jednat o obchodněprávní vztah založený smlouvou o výkonu funkce (buť nazvanou jako „pracovní smlouva“) ve smyslu § 59 a násl. zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ať už je obsahem ošetřované činnosti cokoli.

[20] Judikatura Nejvyššího správního soudu se však vydala jiným směrem a nepravý souběh funkcí posuzuje odlišným způsobem než souběh pravý. V řadě rozsudků Nejvyšší správní soud přinejmenším implicitně připustil možnost posuzovat „pracovní smlouvy“ se sjednaným druhem práce, který se jednoznačně nepřekrýval s hlavním obsahem funkce statutárního orgánu (či jeho člena) jako smlouvy zakládající pracovněprávní vztah, a tedy např. nebrání poskytnutí příspěvku zaměstnavatelům na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (např. rozsudky ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, č. 3858/2019 Sb. NSS, ze dne 19. 11. 2019, č. j. 10 Ads 321/2018-38, ze dne 3. 6. 2020, č. j. 9 Ads 85/2020-29, ze dne 29. 4. 2021, č. j. 2 Ads 384/2019-24, ze dne 15. 6. 2022, č. j. 6 Ads 275/2020-35). V uvedených případech se jednalo o pracovní smlouvy výhradně nepravého souběhu funkcí, u nichž byly jako druh práce sjednány činnosti jako tester software, auditor, vedení účetnictví, odborný redaktor.

[21] Nyní souzená věc se však od výše uvedených případů odlišuje, neboť „pracovní smlouva“ nebyla sjednána výhradně na specifickou odbornou činnost, nýbrž obecně na manažerskou činnost zahrnující v převažující míře obchodní vedení společnosti. V nyní projednávaném případě (s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti a obsah smluvních ujednání) proto Nejvyšší správní soud nepovažuje závěry správních orgánů a krajského soudu za správné (aniž by současně musel zaujmout stanovisko k možnému řešení otázky nepravého souběhu funkcí). V první řadě již z označení druhu sjednané práce „manažer“ (bez jakéhokoli přívlastku) lze bez pochybností dospět k závěru, že záměrem smluvních stran bylo smluvní ošetření řízení obchodní společnosti v nejširším slova smyslu, přičemž ve smlouvě ani v jiném dokumentu z období uzavírání smlouvy nebyla náplň práce nijak blíže charakterizována. Za druhé z činností, které správním orgánům stěžovatelka popsala jako náplň sjednaného druhu práce v průběhu správního řízení, považuje Nejvyšší správní soud za činnosti spadající pod výkon funkce jednatele nejen zastupování společnosti navenek, ale jako součást obchodního vedení společnosti bezesporu rovněž zajišťování provozu společnosti, základní obchodní a administrativní činnosti, jednání se zákazníky i dodavateli a dohled nad realizací projektů (shodně rozsudek velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019, č. 24/2020 Sb. NS, body 3, 35 a 36, jehož se stěžovatelka správně dovolávala).

[22] Přestože by za určitých okolností mohly zbývající činnosti specifikované stěžovatelkou (příprava cenových nabídek, smluv, podkladů pro fakturaci a fakturace samotná) obstat jako předmět samostatně sjednané pracovní smlouvy na odbornou činnost v rámci nepravého souběhu funkcí, nelze je v nyní posuzovaném případě s ohledem na široké a všeobímající pojetí náplně práce popsané stěžovatelkou uměle oddělovat a toliko na jejich základě konstruovat povahu vztahu mezi společností a jejím jednatelem jako vztahu pracovněprávního. Uzavřenou „pracovní smlouvu“ mezi stěžovatelkou a jejím jednatelem je tedy z výše popsaných důvodů třeba obsahově posoudit jako smlouvu o výkonu funkce jednatele, přičemž jejím označením a odkazy na právní úpravu zákoníku

práce smluvní strany toliko smluvně sjednaly účinnost ustanovení zákoníku práce neodporujících kogentní úpravě tehdejšího obchodního zákoníku, aniž však došlo k proměně jejich vztahu na vztah pracovněprávní. Z důvodu absence pracovněprávního vztahu a absence výkonu závislé práce se proto stěžovatelka v daném případě nemohla dopustit přestupku na úseku odměňování zaměstnanců, za který byla správními orgány potrestána.

[23] Vzhledem k tomu, že již z výše uvedeného důvodu napadený rozsudek krajského soudu a vydaná správní rozhodnutí neobstojí, nezabýval se Nejvyšší správní soud pro nadbytečnost ostatními kasačními námitkami, včetně otázky chybějící společenské škodlivosti stěžovatelčina jednání (materiální stránky deliktu).

IV. Závěr a náklady řízení

[24] Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem tak Nejvyšší správní soud podle § 110 odst. 1 s. ř. s. napadený rozsudek krajského soudu zrušil. Současně podle § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. ve spojení s § 78 odst. 1 a 3 s. ř. s. zrušil také rozhodnutí žalovaného a správního orgánu prvního stupně a v souladu s § 78 odst. 4 s. ř. s. věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení, neboť krajský soud by neměl jinou možnost, než tak sám učinit. V dalším řízení budou správní orgány podle § 78 odst. 5 s. ř. s. vázány právním názorem vysloveným v tomto rozsudku.

[25] Podle § 110 odst. 3 s. ř. s. rozhodne Nejvyšší správní soud 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 soudem. Podle § 60 odst. 1 s. ř. s., aplikovaného na základě § 120 s. ř. s., má úspěšná stěžovatelka právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl.

[26] V řízení před Nejvyšším správním soudem byl zaplacen soudní poplatek ve výši 5 000 Kč za podanou kasační stížnost (položka 19 přílohy k zákonu č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích). V řízení před krajským soudem byl uhrazen soudní poplatek ve výši 3 000 Kč za podanou žalobu [položka 18 bod 2 písm. a) přílohy k zákonu o soudních poplatcích] a soudní poplatek ve výši 1 000 Kč za podání návrhu na přiznání odkladného účinku (položka 20 přílohy k zákonu o soudních poplatcích).

[27] Stěžovatelka byla v řízení před krajským soudem a v řízení před Nejvyšším správním soudem zastoupena advokátkou. V řízení před krajským soudem zástupkyně učinila dle vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (dále jen „advokátní tarif“) čtyři úkony právní služby s nárokem na odměnu v plné výši: převzetí a příprava zastoupení, sepsání žaloby, sepsání repliky k vyjádření žalovaného, účast na jednání před soudem (§ 11 odst. 1 písm. a), d) a g) advokátního tarifu]; a jeden úkon právní služby s nárokem na odměnu v poloviční výši (návrh na přiznání odkladného účinku). V řízení před Nejvyšším správním soudem zástupkyně stěžovatelky učinila jeden úkon právní služby, a to doplnění kasační stížnosti (§ 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu]. Celkem tedy zástupkyně stěžovatelky učinila pět úkonů právní služby s nárokem na odměnu ve výši 3 100 Kč [§ 7 bodu 5 a § 9 odst. 4

pokračování

písm. d) advokátního tarifu] a jeden úkon s nárokem na odměnu v poloviční výši 1 550 Kč. Podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu je třeba k odměně za každý úkon připočítat 300 Kč jako náhradu hotových výdajů. Protože zástupkyně stěžovatelky je plátcem daně z přidané hodnoty, zvyšuje se odměna o částku odpovídající této dani. Celková náhrada nákladů řízení, čítající odměnu za zastupování a náhradu hotových výdajů ve výši 22 809 Kč (včetně daně z přidané hodnoty po zaokrouhlení) a zaplacené soudní poplatky v celkové výši 9 000 Kč, tak představuje částku 31 809 Kč. K jejímu uhrazení byla žalovanému stanovena přiměřená lhůta jednoho měsíce.

[28] Žalovaný neměl ve věci samé úspěch, a proto nemá dle § 60 odst. 1 s. ř. s. (ve spojení s § 120 s. ř. s.) právo na náhradu nákladů řízení.

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

V Brně dne 11. května 2023

Mgr. Ing. Veronika Juříčková
předsedkyně senátu