



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Karly Cháberové a soudců Jana Schneeweise a Martina Bobáka ve věci

žalobkyně: **Qcafe s.r.o.**
se sídlem Opatovická 166/12, Praha 1
zastoupená advokátem Mgr. Petrem Kallou
se sídlem Slavíčkova 372/2, Praha 6

proti

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 6. 8. 2021, č. j. MPSV-2021/48209-421/4,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 6. 8. 2021, č. j. MPSV-2021/48209-421/4, se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 15 342 Kč k rukám jejího právního zástupce Mgr. Petra Kally, advokáta, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a průběh řízení před správním orgánem

1. Žalobkyně se žalobou domáhala zrušení shora specifikovaného rozhodnutí žalovaného (dále jen „**napadené rozhodnutí**“), jímž byl podle § 141 odst. 7 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**správní řád**“), zcela zamítnut návrh žalobkyně ve věci sporu z veřejnoprávní smlouvy. Předmětem sporu byl nesouhlas žalobkyně s výzvou Úřadu práce České republiky – krajské pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „**Úřad práce**“), jíž byla vyzvána k vrácení části finančního příspěvku, který Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

ji byl poskytnut na základě veřejnoprávní smlouvy, za období listopad 2020 a prosinec 2020 ve výši 69 870 Kč (dále jen „výzva“), a nesouhlas s neposkytnutím předmětného příspěvku za leden 2021 a únor 2021.

2. Z předloženého správního spisu soud zjistil následující pro své rozhodnutí podstatné skutečnosti.
3. Dne 28. 2. 2011 byla uzavřena „pracovní smlouva“ mezi žalobkyní a P. H. (dále jen „**pracovní smlouva**“), přičemž za obě smluvní strany ji podepsal P. H. (jednou z pozice jednatele žalobkyně, jednou z pozice zaměstnance). Dle bodu 4.1 pracovní smlouvy „*touto smlouvou byla sjednána práce zaměstnance na pozici prvního provozního*“. Dle bodu 4.2 pracovní smlouvy „*pracovní náplň zaměstnance je:*
 - a) *vedení provozu kavárny;*
 - b) *kontakt se zákazníky a jejich obsluha, včetně přijímání plateb od zákazníků a vrácení peněz zákazníkům;*
 - c) *příprava studených a teplých nápojů, jakož i jednoduchých jídel;*
 - d) *organizování úklidu a úklid kavárny;*
 - e) *organizování kulturních a společenských akcí v kavárně;*
 - f) *shromažďování a poskytování informací uvedených v § 3 odstavec 3.3. této smlouvy;*
 - g) *udílení pokynů ostatním zaměstnancům zaměstnavatele.*“
4. Dne 9. 4. 2020 uzavřeli žalobkyně a Úřad práce veřejnoprávní smlouvu nazvanou „*Dohoda o poskytnutí příspěvku z cíleného programu Antivirus č. ABC-CO-4001342/2020*“ (dále jen „**veřejnoprávní smlouva**“), jejímž předmětem bylo poskytnutí příspěvku za účelem částečné úhrady nákladů na náhrady mezd zaměstnanců v souvislosti s rozšířením onemocnění COVID-19. Na základě veřejnoprávní smlouvy a jejích dodatků byl žalobkyni poskytnut za měsíc listopad 2020 příspěvek v celkové výši 126 100 Kč a za měsíc prosinec 2020 příspěvek v celkové výši 54 000 Kč. Tyto příspěvky byly poskytnuty za tři zaměstnance, přičemž jedním z nich byl P. H., který byl zároveň jediným jednatelem žalobkyně.
5. Dne 11. 3. 2021 zaslal Úřad práce žalobkyni výzvu, a to z důvodu, že za P. H., který byl zároveň jednatelem i zaměstnancem žalobkyně, žalobkyni v daném období předmětná část finančního příspěvku nenáležela. P. H. pracovní smlouvu a její dodatky podepisoval za obě smluvní strany, a takový postup tedy byl v rozporu s pravidly o střetu zájmů. K tomu Úřad práce citoval z šesté verze Manuálu pro zaměstnavatele vydaného žalovaným (dále jen „**manuál**“).
6. Dne 15. 3. 2021 podala žalobkyně k žalovanému návrh na zahájení sporného řízení ve smyslu § 141 správního řádu, který následně rozšířila tak, že směřoval i proti neposkytnutí předmětného příspěvku ze strany Úřadu práce za leden 2021 a únor 2021, který nebyl poskytnut z důvodů obdobných těm uvedeným ve výzvě. Žalovaný rozhodl o návrhu žalobkyně napadeným rozhodnutím tak, že jej zcela zamítl.
7. V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný uvedl, že manuál, podle něhož „*V rámci Programu Antivirus nelze příspěvek poskytnout na zaměstnance, který je zároveň jednatelem společnosti či členem statutárního orgánu zaměstnavatele, jestliže pracovní smlouva byla podepsána stejnou fyzickou osobou jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance*“, je odrazem zákonné úpravy relevantní pro posouzení pracovní smlouvy a rozhodovací praxe Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

8. Otázku platnosti právního jednání je třeba posuzovat podle úpravy účinné v době uzavření pracovní smlouvy, tedy dle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. K tomu žalovaný citoval z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, a dále odkázal na rozsudek téhož soudu ze dne 26. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2124/2018 a na něj navazující usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 7. 2020, sp. zn. III. ÚS 747/20. Z uvedených rozhodnutí lze dovodit, že střet zájmů je dán, pokud na obou stranách pracovní smlouvy vystupuje tatáž osoba a bylo na žalobkyni, aby případně doložila, že ke střetu zájmů nedošlo. Tento závěr se promítl i do § 437 odst. 2 občanského zákoníku, jenž obsahuje

vyvratitelnou domněnku, z níž je nutno vycházet, dokud není ze strany žalobkyně prokázán opak, k čemuž však nedošlo. V této souvislosti žalovaný citoval z rozsudků Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 5. 2019, č. j. 7 Ads 45/2018-27, a ze dne 20. 2. 2020, č. j. 1 Ads 97/2019-50. Žalobkyně pouze doložila, že s uzavřením pracovní smlouvy souhlasila valná hromada, tato skutečnost však sama o sobě není dostatečným podkladem pro závěr, že nebyla uzavřena ve střetu zájmů žalobkyně a P. H. To by bylo možné dovodit až z konkrétních podmínek samotného pracovněprávního vztahu ve srovnání s pracovněprávními vztahy dalších zaměstnanců a se situací na trhu práce. Na základě protiprávního jednání nelze danou část příspěvku poskytnout, resp. je třeba jej požadovat zpět, neboť nebyl poskytnut v souladu s právními předpisy.

9. Protiprávnost pracovní smlouvy lze dovodit také ze skutečnosti, že pracovní náplní dle pracovní smlouvy bylo mimo jiné „*vedení provozu kavárny*“ (prakticky tedy obchodní vedení kavárny) a „*udílení pokynů ostatním zaměstnancům zaměstnavatele*“. Tyto spadají také pod činnost jednatele společnosti, a střet zájmů je tedy zcela zřetelný pro překrývání náplně činnosti P. H. jakožto zaměstnance a jakožto jednatele žalobkyně. K tomu žalovaný citoval z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98 a z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 5. 2019, č. j. 7 Ads 45/2018-27.
10. Závěrem žalovaný shrnul, že výzva byla oprávněná, a to jednak s ohledem na protiprávní jednání žalobkyně a P. H. při uzavírání pracovní smlouvy z důvodu střetu zájmů, a dále také z důvodu, že předmětný vztah nebyl pracovněprávní, neboť obchodní vedení není závislou prací, přičemž předmětný příspěvek lze podle veřejnoprávní smlouvy požadovat pouze na úhradu nákladů na náhrady mezd na osoby, které jsou zaměstnanci příjemce, nikoli za osoby v jiném právním vztahu než pracovněprávním.

II. Obsah žaloby

11. Žalobkyně v podané žalobě namítala nezákonnost napadeného rozhodnutí. Uvedla, že ze zápisů z mimořádných valných hromad žalobkyně vyplývá, že pracovní smlouva a její dodatky byly vždy předem schváleny valnou hromadou, a to 100 % hlasů. Valná hromada P. H. pokaždé uložila, aby pracovní smlouvu jakožto jednatel uzavřel. P. H. byl od počátku jediným jednatelem žalobkyně. Z § 4 pracovní smlouvy vyplývá, že práce byla sjednána na pozici prvního provozního včetně výkonu činností příslušících při kontaktu se zákazníky kterémukoli členovi obsluhy v kavárně. Dle § 4.2 pracovní smlouvy bylo pracovní náplní P. H. podle písm. a) „*vedení provozu kavárny*“, nikoli vedení provozu celé společnosti, a podle písm. g) „*udílení pokynů ostatním zaměstnancům*“, čímž je vyjádřeno, že tak jedná z pozice provozního kavárny, tedy nejvýše postaveného zaměstnance. Obava vyjádřená v napadeném rozhodnutí, že pracovní smlouva byla uzavřena v rozporu se zájmy společnosti, je s ohledem na to, že o jejím uzavření všichni společníci předem věděli, její obsah odsouhlasili a uložili jednateři její uzavření, zcela lichá.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

12. Dále žalobkyně uvedla, že pracovní smlouva byla uzavřena naprosto ukázkovým způsobem. K tomu citovala znění § 66 odst. 3 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**obchodní zákoník**“), který platil v době uzavření pracovní smlouvy, § 61 odst. 1 a 3 a § 59 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích (dále jen „**ZOK**“), ve znění do 31. 12. 2020, a konečně z § 61 odst. 1 a § 59 odst. 2 ZOK, ve znění pozdějších předpisů. Žalobkyně trvala na tom, že pracovní smlouva je platná a zakládá pracovněprávní vztah, a proto žalobkyni náleží příspěvek v rámci programu Antivirus i za P. H.

III. Vyjádření žalovaného

13. Žalovaný ve vyjádření k žalobě zopakoval argumentaci uvedenou v napadeném rozhodnutí. Ohledně odkazů žalobkyně na ustanovení obchodního zákoníku namítl, že tento právní předpis lze použít pouze ve vztahu k otázce vzniku pracovní smlouvy. Na právní vztahy vyplývající z pracovní smlouvy, tedy i na otázku existence pracovněprávního vztahu, se však vztahují nyní platné a účinné právní předpisy, tedy konkrétně zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“), dle kterého nelze pracovní smlouvu posuzovat jako pracovněprávní vztah, neboť obchodní vedení nemůže být činnost vykonávaná v pracovněprávním vztahu. Dále žalovaný citoval z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, č. j. 21 Cdo 3613/2015-430.
14. Žalovaný závěrem soudu navrhl, aby žalobu zamítl.

IV. Ústní jednání

15. Při ústním jednání setrvali účastníci na svých procesních stanoviscích.

V. Posouzení žaloby soudem

16. Městský soud v Praze na základě žaloby v rozsahu žalobních bodů, kterými je dle § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**s. ř. s.**“), vázán, přezkoumal napadené rozhodnutí včetně řízení, které jeho vydání předcházelo. Při přezkoumávání soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.).
17. Soud vyšel z následně uvedené právní úpravy:
18. Podle § 120 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.
19. Podle § 3028 odst. 2 občanského zákoníku, není-li stanoveno jinak, řídí se ustanoveními tohoto zákona i právní poměry týkající se práv osobních, rodinných a věcných; jejich vznik, jakož i práva a povinnosti z nich vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však posuzují podle dosavadních právních předpisů.
20. Podle § 3028 odst. 3 občanského zákoníku, není-li stanoveno jinak, řídí se jiné právní poměry vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, jakož i práva a povinnosti z
- Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

nich vzniklé, včetně práv a povinností z porušení smluv uzavřených přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, dosavadními právními předpisy. To nebrání ujednání stran, že se tato jejich práva a povinnosti budou řídit tímto zákonem ode dne nabytí jeho účinnosti.

21. Podle § 3081 občanského zákoníku tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2014.
22. Jádrem sporu je řešení otázky, zda uzavřením pracovní smlouvy došlo ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi žalobkyní a P. H., na jehož základě by žalobkyni náležel předmětný příspěvek podle veřejnoprávní smlouvy.
23. Ze správního spisu vyplývá, že pracovní smlouva byla uzavřena 28. 2. 2011, tedy před účinností občanského zákoníku. V daném případě se přitom nejedná o práva osobní, rodinná ani věcná, nýbrž o práva závazková, a aplikuje se tak § 3028 odst. 3 občanského zákoníku. Relevantními dosavadními právními předpisy je ve vztahu k pracovní smlouvě přitom třeba rozumět zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 24. 5. 2011 (dále jen „**starý občanský zákoník**“), obchodní zákoník ve znění účinném do 14. 7. 2011 a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 3. 2011 (dále jen „**zákoník práce**“).
24. Podle § 22 odst. 2 starého občanského zákoníku zastupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.
25. Podle § 66 odst. 2 obchodního zákoníku se vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností.
26. Podle § 134 obchodního zákoníku jednatelem náleží obchodní vedení společnosti.
27. Podle § 1 písm. a) zákoníku práce tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.
28. Podle § 2 odst. 4 zákoníku práce se za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.
29. Podle § 3 zákoníku práce závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.
30. Žalovaný v souvislosti s uzavíráním pracovní smlouvy v napadeném rozhodnutí argumentoval protiprávností spočívající ve střetu zájmů P. H. K posuzování otázky střetu zájmů soud cituje bod 34. nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17: „*Ústavní soud má - shodně se stěžovatelem - jednak za to, že tímto obecným tvrzením Nejvyšší soud popírá svou vlastní rozhodovací praxi, na níž ve svém rozhodnutí sám odkazuje dle které okolnost, že fyzická osoba je jmenována statutárním orgánem (členem statutárního orgánu) obchodní korporace, sama o sobě nebrání tomu, aby s ní byla uzavřena pracovní*

Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

smlouva nebo jiná smlouva (dohoda) podle pracovněprávních předpisů (pro výkon jiné práce), přičemž v každém jednotlivém případě je třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společností (korporací) jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. K takovému střetu dle Nejvyššího soudu v nyní souzené věci došlo, neboť "rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato, za běžných okolností - chtějí sjednat smlouvu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.) [...]" (viz str. 9 rozhodnutí dovolacího soudu). Ústavní soud má přitom za to, že pokud by přistoupil na právě uvedenou argumentaci dovolacího soudu, pak by nebylo možné než uzavřít, že neplatné jsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem), bez ohledu na to, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána. To proto, že i v případě, že člen statutárního orgánu uzavře s obchodní korporací pracovní smlouvu, jejímž předmětem bude výkon jakékoli činnosti odlišné od činnosti příslušející statutárnímu orgánu, bude nepochybné, že člen statutárního orgánu si pro sebe bude chtít v pracovní smlouvě vyjednat co nejvýhodnější podmínky, a to na úkor obchodní korporace; dojde tedy ke střetu zájmů." Tento právní názor pak rozvinul Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, v jehož bodě 27 konstatoval, že „[z] nálezu výše citovaného III. ÚS 669/17 tedy jasně plyne, že střet zájmů v těchto případech nenastává automaticky, paušálně. Neplatné pro střet zájmů rozhodně nejsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem). Soudy musí dle Ústavního soudu vždy zvážit, zda lze střet zájmů dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo, jaká činnost má být statutárním orgánem

či jeho členem pro společnost vykonávána, apod." (podobně též např. v rozsudcích Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 2. 2020, č. j. 1 Ads 97/2019-50, ze dne 19. 11. 2019, č. j. 10 Ads 321/2018-38 a ze dne 28. 5. 2021, č. j. 2 Ads 55/2020-31). Odpovídá mu v podstatě i v napadeném rozhodnutí citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, podle něž je otázku rozdílnosti zájmů „nutno vždy dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo“.

31. Soud i v nyní projednávaném případě považuje právě nastíněnou argumentaci za přesvědčivou a neshledává důvod se od ní odchýlit. Soud si je přitom vědom existence v napadeném rozhodnutí odkazovaného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2124/2018 a na něj navazujícího usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 7. 2020, sp. zn. III. ÚS 747/20. V těchto rozhodnutích příslušné soudy zaujaly postoj odpovídající paušálnímu pojetí střetu zájmů, jak jej Ústavní soud kritizoval ve shora citovaném nálezu sp. zn. III. ÚS 669/17, aniž se jakkoli blíže k argumentaci uvedené v tomto nálezu vyjádřily nebo přednesly novou argumentaci, která v nálezu sp. zn. III. ÚS 669/17 nebyla zohledněna (Nejvyšší soud v rozsudku přejal názor své dřívější judikatury, která byla v odpovídajícím rozsahu překonána nálezem Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 669/17, Ústavní soud v usnesení ze dne 23. 7. 2020, sp. zn. III. ÚS 747/20, ohledně otázky rozdílnosti zájmů v podstatě odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu a parafrázoval část v něm obsažené argumentace, aniž se vypořádal s argumentací obsaženou ve svém nálezu sp. zn. III. ÚS 669/17).
32. Nejvyšší správní soud se pak k uvedené problematice vyjádřil v rozsudku ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, v němž připustil, že „některé judikáty by snad bylo možno číst i tak, že neplatnost pracovní smlouvy z důvodu střetu zájmů lze automaticky dovodit, pokud za zaměstnance i zaměstnavatele uzavřel pracovní smlouvu jediný společník a současně jednatel společnosti. Takovýto výklad judikatury by však byl rozporný s argumentací Ústavního soudu Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, věc *Jiří Gavenda*“. K otázce střetu zájmů je tedy Nejvyšší správní soud vycházející z nálezu sp. zn. III. ÚS 669/17 konzistentní, a to i po vydání rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2124/2018 a na něj navazujícího usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 7. 2020, sp. zn. III. ÚS 747/20 (srov. např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 5. 2021, č. j. 2 Ads 55/2020-31, či ze dne 17. 8. 2022, č. j. 10 Ads 60/2021-41). Soud se tedy nyní přiklání k pojetí nastoleném v nálezu sp. zn. III. ÚS 669/17, a to z důvodu přesvědčivosti v něm obsažené a v podstatné části již citované argumentace.

33. S ohledem na uvedené nelze souhlasit s názorem formulovaným v napadeném rozhodnutí, „že je třeba mít za to, že takovýto střet zájmů je dán za situace, že na obou stranách pracovní smlouvy vystupuje tatáž osoba, a je případně žadateli, aby případně doložil, že ke střetu zájmu nedošlo, neboť pouze zaměstnavatel, resp. jednatel a zaměstnanec v jedné osobě mohou mít k dispozici podklady, které toto prokazují“. Citovaný závěr naznačuje spíše paušální či automatický přístup k posuzování střetu zájmů zapovězený nálezem Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 669/17 namísto zkoumání konkrétních okolností daného případu. Žalovaným konstruovaná vyvratitelná domněnka přitom nemá oporu v rozhodném znění právní úpravy ani v judikatuře k němu (ani z žalovaným citovaných rozsudků takový závěr podle soudu nevyplývá). V napadeném rozhodnutí zmiňovaný § 437 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého se má za to, že je tu rozpor v zájmech zástupce a zastoupeného, pokud zástupce jedná i za tuto třetí osobu nebo pokud jedná ve vlastní záležitosti, a judikaturu vážící se k tomuto ustanovení nelze s ohledem na § 3028 odst. 3 občanského zákoníku v právě posuzované věci aplikovat. Starý občanský zákoník (ani jiný právní předpis) ustanovení obdobné § 437 odst. 2 občanského zákoníku neobsahuje, je tak třeba vycházet z § 22 odst. 2 starého občanského zákoníku. Soud tedy nesouhlasí s názorem žalovaného, že bylo na žadateli, aby existenci střetu zájmů vyvrátil. Žalovaný měl případně zkoumat a hodnotit, zda střet zájmů s ohledem na okolnosti případu skutečně nastal, nikoli zda se žalobkyni podařilo doložit, že k němu nedošlo. K tomu soud odkazuje zejména na body 30 až 35 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42.
34. Žalovaný v napadeném rozhodnutí dále vznesl argument, že dle pracovní smlouvy byly pracovní náplní P. H. mimo jiné činnosti, jejichž výkon náleží jednateři společnosti. Na základě toho dovodil jednak zřetelný střet zájmů, jednak že předmětný vztah nebyl vztahem pracovněprávním.
35. Soud dává žalovanému za pravdu, že „vedení provozu kavárny“ podle bodu 4.2. písm. a) pracovní smlouvy spadá pod pojem obchodního vedení, tedy činnost náležící jednateři společnosti. K tomu soud odkazuje na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž je obchodním vedením organizování a řízení běžné podnikatelské činnosti, zejména rozhodování o provozu podniku (závodu) a s tím souvisejících vnitřních záležitostí společnosti (srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2021, sp. zn. 27 Cdo 1668/2019, ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019, ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017 nebo ze dne 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003). V daném případě je podle soudu vedení provozu kavárny, která je navíc podle živnostenského rejstříku jedinou provozovnou žalobkyně, přesně takovýmto organizováním a řízením běžné podnikatelské činnosti žalobkyně.
36. Za organizování a řízení běžné (každodenní) podnikatelské činnosti lze považovat i udílení pokynů zaměstnancům podle bodu 4.2. písm. g) pracovní smlouvy. K tomu soud cituje z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019, podle kterého Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

se obchodním vedením společnosti rozumí i rozhodování „o řízení zaměstnanců (*usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 5 Tdo 94/2006*), o náboru zaměstnanců, vytváření pracovních úkolů pro zaměstnance, vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a jejich hodnocení, včetně rozhodnutí o výši a formě odměňování zaměstnanců nebo o prodeji bytu zaměstnanci za konkrétní kupní cenu (*rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2015, sp. zn. 29 Cdo 250/2015*)“. Udílení pokynů zaměstnancům v předmětné kavárně přitom může mít vzhledem k tomu, že se jedná o jedinou provozovnu žalobkyně a k tvrzení, že zaměstnává relativně malý počet zaměstnanců (dle žaloby v době největší prosperity více než 10), nezanedbatelný vliv na běžnou podnikatelskou činnost žalobkyně. Zdejší soud si je vědom toho, že pokyny ostatním zaměstnancům je typicky oprávněn udílet i vedoucí zaměstnanec, vykonávali však tuto činnost osoba, která je jednatelem společnosti, činí tak v rámci obchodního vedení.

37. Pracovní náplň podle bodu 4.2 písm. a) a g) pracovní smlouvy tedy spadá pod obchodní vedení společnosti a jako taková nemůže být považována za závislou práci ve smyslu § 2 odst. 4 zákoníku práce vykonávanou v pracovněprávním vztahu. Pro úplnost soud dodává, že tato skutečnost s ohledem na § 66 odst. 2 obchodního zákoníku nezakládá neplatnost dotčené části pracovní smlouvy (blíže k právě uvedenému viz zejména nálezy Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 a ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17 a dále např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017) a také nezakládá sama o sobě, a tím spíše ani v kontextu posuzovaného případu (znění pracovní smlouvy odsouhlasila valná hromada žalobkyně, pracovní smlouva byla uzavřena dávno před programem Antivirus, a zjevně tedy ne s cílem vylákat příslušný finanční příspěvek od státu, pracovní smlouva nebyla uzavřena za nepřiměřeně či podezřele výhodných podmínek pro P. H.), střet zájmů ve smyslu § 22 odst. 2 starého občanského zákoníku.
38. Není však možné nyní přehlédnout, že bod 4.2. pracovní smlouvy v písmenech b) až f) obsahuje činnosti, které bezpochyby svou povahou naplňují předpoklady závislé práce, nikoli obchodního vedení. K náplni práce podle těchto písmen se ani žalovaný v napadeném rozhodnutí nijak nevyjadřuje (netvrdí, že se jedná o obchodní vedení). V rozsahu pracovních činností podle uvedených písmen tedy došlo uzavřením pracovní smlouvy ke vzniku pracovněprávního vztahu (k tomu zjevně směřovala vůle smluvních stran, jelikož v § 2 pracovní smlouvě uvedly, že se jí sjednává „*pracovní poměr na plný pracovní úvazek*“), na jehož základě zaměstnanci P. H. náležela mzda podle zákoníku práce. Účelem veřejnoprávní smlouvy přitom bylo poskytnutí částečné úhrady nákladů na náhrady mezd náležejících zaměstnancům zaměstnavatele podle zákoníku práce.
39. Na základě shora uvedeného soud dospěl k závěru, že žaloba je důvodná, a proto prvním výrokem podle § 78 odst. 1 a 4 s. ř. s. napadené rozhodnutí pro nezákonnost zrušil a vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení. V dalším řízení žalovaný znovu v souladu s výše podaným závazným právním názorem soudu posoudí, zda se P. H. při uzavírání pracovní smlouvy nacházel ve střetu zájmů, či nikoli, a v širším rámci, zda žalobkyni náležel za P. H. ve vymezeném období příspěvek dle veřejnoprávní smlouvy.
40. Žalobkyně měla ve věci plný úspěch. Soud proto v souladu s ustanovením § 60 odst. 1 věta první s. ř. s. žalobkyni druhým výrokem přiznal právo na náhradu nákladů řízení. Náklady, které žalobkyni v souvislosti s touto věcí v řízení vznikly, spočívají v zaplaceném soudním poplatku za podanou žalobu ve výši 3 000 Kč, třech úkonech právní služby (převzetí a příprava zastoupení, sepsání žaloby a účast na jednání před soudem), přičemž sazba odměny za jeden úkon právní služby činí dle advokátního tarifu 3 100 Kč (§ 7, § 9 odst. 4 Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.

písm. d) a § 11 odst. 1 písm. a), d) a g) vyhlášky č. 177/1996 Sb.) a třech paušálních částkách po 300 Kč (§ 13 odst. 4 vyhlášky č. 177/1996 Sb.) s připočtením částky DPH ve výši 2142 Kč (§ 57 odst. 2 s. ř. s.). Celková výše nákladů, které žalobkyni v tomto řízení vznikly, tedy činí 15 342 Kč. Soud tak uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení v uvedené výši, a to ve stanovené lhůtě k rukám právního zástupce žalobkyně, advokáta Mgr. Petra Kally (§ 149 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 64 s. ř. s.).

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou 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 nejbližší 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.

Praha 6. září 2023

JUDr. Karla Cháberová v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje S. T.