19. 3. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Může člen statutárního orgánu uzavřít sám se sebou pracovní smlouvu?

Na zdejších stránkách jsem dne 4. 10. 2018 publikoval článek s názvem: „Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance, který je současně členem statutárního orgánu obchodní korporace a jiné obdobné případy“, ve kterém jsem kritizoval závěry pracovněprávního senátu 21 Cdo Nejvyššího soudu, který setrvale judikuje, že již samotná rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance vylučuje, aby na straně jedné jako zástupce zaměstnavatele stál člen statutárního orgánu a na straně druhé jako zaměstnanec figuroval rovněž člen statutárního orgánu, ústící v závěr, že takto uzavřená pracovní smlouva (resp. jiný pracovněprávní úkon) je neplatná.

V předmětném článku jsem poukazoval zejména na odchylnou obchodněprávní judikaturu senátu 33 Cdo a 29 Cdo Nejvyššího soudu týkající se tzv. samokontrahování a jednak na nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 669/17, ze dne 21. 8. 2018, který označil tvrzení pracovněprávního senátu 21 Cdo Nejvyššího soudu …*že platnosti předmětné manažerské smlouvy brání skutečnost, že při jejím sjednávání absentovaly dvě odlišné smluvní strany, které by takovou smlouvu mohly uzavřít, neboť – objektivně vzato – rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy, která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, dle názoru Nejvyššího soudu vylučuje, aby jménem zaměstnavatele takový úkon učinila stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy jako zaměstnanec, neboť tato osoba nemůže odpovídajícím způsobem „současně“ hájit své zájmy jako zaměstnanec a zájmy společnosti jako zaměstnavatele*.“ za nepřesvědčivé.

Na předmětný nález Ústavního soudu zareagoval (dle mého soudu zcela správně) **Nejvyšší správní soud v rozsudku č. j. 10 Ads 284/2017 – 42, ze dne 17. 1. 2019**, kde uvedl mj. následující (z důvodu přehlednosti jsou přímo citovány příslušné pasáže z odůvodnění tohoto rozhodnutí):

[2] Spornou v této věci je otázka, zda lze jediného společníka a jednatele žalobkyně považovat za zaměstnance v pracovním poměru pro účely čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. NSS se v této kauze zabývá konkrétně tím, zda je pracovní smlouva (která se nekryje s výkonem funkce jednatele) neplatná z důvodu střetu zájmů, pokud ji za zaměstnance i zaměstnavatele uzavřela stejná osoba (jediný společník a jednatel).

[23] NSS si všímá, že správní orgány i městský soud při posouzení platnosti pracovní smlouvy vycházely z ustálené judikatury NS, podle které *„[s]kutečnost, že žalovaný byl jmenován jednatelem žalobce, tedy sama o sobě nebránila tomu, aby s ním žalobce jako zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu nebo jinou smlouvu (dohodu) podle pracovněprávních předpisů. Není ani vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i výslovně počítá - srov. například § 132 odst. 3 obch. zák.), aby jednatel*

uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným smlouvu (dohodu), při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba. V každém jednotlivém případě je však třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmůmezi společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé […]"(rozsudek ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, zvýraznění doplnil NSS). Právě zvýrazněnou pasáž, podle níž střet zájmů je třeba zkoumat „v každém jednotlivém případě", však správní orgány i městský soud přehlédly.

[24] V dřívějších rozhodnutích NS dospěl k závěru, že *„rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy zpravidla vylučuje, aby za organizaci (zaměstnavatele) sjednala a podepsala pracovní smlouvu tatáž osoba - budoucí pracovník (zaměstnanec), která je druhým účastníkem takové pracovní smlouvy*. Zda tomu tak skutečně bylo, nutno vždy dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo […]. *Vyšel-li odvolací soud z předpokladu, že smlouva mezi žalobcem a žalovanou ze dne 1. 6. 1993 je neplatná, aniž se při tom zabýval skutečnostmi, jež jsou pro posouzení její platnosti ze shora uvedených důvodů rozhodné, je jeho závěr o neplatnosti pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 1993 nesprávný"* (rozsudek NS ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, č. 63/1999 Sb. rozh. civ., zvýraznění doplnil NSS).

[25] **Správní orgány i městský soud čtou judikaturu NS tak, že střet zájmů v případě uzavření pracovní smlouvy stejnou osobou jako zaměstnancem a jednající za zaměstnavatele existuje bez dalšího. Zde však správní orgány i městský soud zcela opomínají specifika daných kauz, kterým se přitom civilní soudy zpravidla pečlivě věnovaly** (srov. např. rozsudek 21 Cdo 1634/2004, cit. výše, kde došlo dle skutkového příběhu k reálnému střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – žalovaný v oné kauze plnil funkci jednatele a současně se zaměstnal jako ředitel společnosti na základě pracovní smlouvy, po odvolání z funkce jednatele navíc „sám se sebou" uzavřel ukončení pracovního poměru a následně se s bývalým „zaměstnavatelem" dostal do soudního sporu).

[26] **NSS připouští, 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 v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, věc J. G.** Přestože jádrem sporu byla především otázka souběhu funkcí předsedy představenstva a generálního ředitele obchodní společnosti, Ústavní soud se vyjádřil také k otázce platnosti pracovní smlouvy uzavřené členem statutárního orgánu na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Podle jeho názoru „Nejvyšší soud popírá svou vlastní rozhodovací praxi, na niž ve svém rozhodnutí sám odkazuje a 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 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.)*" [. .] 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“ (bod 34 nálezu).

[27] **Z nálezu 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.**

[28] **NSS poznamenává, že v dřívějších rozsudcích dospěl k odlišnému závěru** (srov. rozsudky NSS ze dne 14. 1. 2016, čj. 4 Ads 246/2015-37, ze dne 30. 3. 2016, čj. 2 Ads 303/2015-27, či ze dne 26. 1. 2017, čj. 5 Ads 88/2015-20; posledně cit. judikát se vztahuje k pracovní smlouvě uzavřené v roce 2012 a dovozuje za stejných okolností absolutní neplatnost s odkazem na § 19 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013). **NSS ve všech těchto rozhodnutích vycházel z premisy o automatické neplatnosti pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem), premisy opřené o nesprávný a neústavní výklad judikatury NS. Všechna tato rozhodnutí však NSS vydal v době před vydáním nálezu III. ÚS 669/17 (cit. v předchozím bodě), který paušalizující výklad judikatury NS jasně odmítl. Jelikož je NSS při posouzení nynější kauzy vázán závěry vyslovenými v nálezu III. ÚS 669/17, neměl povinnost předkládat věc rozšířenému senátu podle § 17 s. ř. s. (viz usnesení rozšířeného senátu ze dne 28. 7. 2009, čj. 2 As 35/2008-56, č. 1948/2009 Sb. NSS).**

[29] NSS nepopírá, že zájmy zaměstnance a zaměstnavatele jsou obvykle rozporné. Z tohoto předpokladu ovšem nelze vycházet bezvýjimečně bez zohlednění individuálních skutkových okolností. **Lze souhlasit se stěžovatelkou, že přístup správních orgánů i městského soudu v této věci vede k nedůvodnému závěru, že obchodní společnosti s jednočlennými či kolektivními statutárními orgány za žádných okolností nemohou uzavřít se statutárním orgánem pracovní smlouvu, protože se bude vždy automaticky jednat o střet zájmů. Představitelé statutárních orgánů v takových společnostech nebudou moci vykonávat žádnou činnost v pracovněprávním vztahu, byť jejich zaměstnání na určité pozici ve společnosti zajisté není vždy v rozporu se zájmy společnosti, a může být naopak pro společnost výhodné z nejrůznějších důvodů (například jejich specifické odborné znalosti atd.).**

[30] **NSS je přesvědčen, že k neplatnosti pro střet zájmů podle § 22 odst. 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. nelze přistupovat paušálně. Nadto 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 (N 171/82 SbNU 657), bod 29, nebo obecně nález ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03 (N 84/37 SbNU 157)].

[31] NSS připomíná též doktrinální názory k § 22 odst. 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., že „[***s]ama možnost existence rozporu se zájmy zastoupeného k zákazu zastupovat nestačí. Rozpor zájmů musí reálně existovat. Při posuzování rozporu mezi zájmy zástupce a zastoupeného je třeba vždy vycházet z povahy konkrétního právního úkonu, jakož i ze všech okolností případu tak, aby bylo možno náležitě zabezpečit ochranu zájmů zastoupeného“*** (ŠVESTKA, J. - ELIÁŠ, K., In: ŠVESTKA, J. a kol. Občanský zákoník I, II, 2. vydání [online]. Praha: C. H. Beck, 2009, komentář k § 22).

[32] **Závěry o střetu zájmů proto nelze automaticky aplikovat v každém případě, ve kterém statutární orgán uzavřel pracovní smlouvu za obě smluvní strany, a to pouze s obecným poukazem na rozdílné zájmy stran při uzavírání pracovní smlouvy.** K obdobným závěrům dospěl také Ústavní soud v nálezu ze dne 12. 9. 2016, sp. zn. II. ÚS 565/16 (N 169/82 SbNU 639), věc I. K. Podobně jako v nynější kauze obecné soudy dospěly k závěru o neplatnosti nájemní smlouvy pro střet zájmů, jelikož nájemní smlouvu podepsala za obě smluvní strany stejná osoba. Ústavní soud označil závěry obecných soudů za formalistické, jelikož vycházely pouze z toho, že strany nájemní smlouvy mají protikladné postavení a každá z nich sleduje svůj prospěch, aniž zohlednily smysl a účelu kontraktu ve spojení s konkrétními skutkovými okolnostmi.

[33] **Podpůrně lze přihlédnout i k obchodněprávní judikatuře NS, která pracuje s konstrukcí tzv. *samokontrahování* statutárních orgánů podle obchodního zákoníku.** V těchto případech judikatura uváděla, že na úkony, které „společnost učinila svými jednateli, ať už žalobci nebo žalovaným, není zásadně možné ani přiměřeně aplikovat ustanovení § 22 odst. 2 obč. zák. (podle něhož zastupovat jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného) už proto, že platnost zásady zákazu střetu zájmů pro výkon působnosti statutárního orgánu obchodní společnosti lze (od 1. července 1996, kdy nabyla účinnosti novela obchodního zákoníku provedená zákonem č. 142/1996 Sb.) spolehlivě dovodit přímo z úpravy obchodního zákoníku, zejména z ustanovení § 194 odst. 5 a § 196a obch. zák. Za střet zájmů však není možné považovat automaticky každou situaci, kdy statutární orgán (společník) uzavírá smlouvu se "svou" obchodní společností. Je tomu tak i proto, že obchodní zákoník výslovně připouští, aby smlouvu uzavíranou mezi společností, jejímž jménem jako jednatel jedná jediný společník, a tímto společníkem, podepsal tento jednatel jednak jako statutární orgán jedné smluvní strany, jednak jako druhá smluvní strana (§ 132 odst. 3 obch. zák.).“(viz rozsudek NS ze dne 24. 2. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3864/2008, dále viz např. usnesení NS ze dne 30. 3. 2017, sp. zn. 33 Cdo 2982/2016).

[34] **Podle NSS proto bylo nezbytné při posuzování existence střetu zájmů přihlédnout ke konkrétním okolnostem nynější kauzy. Na to správní orgány rezignovaly. NSS přitom za stávajícího stavu dokazování žádný rozpor zájmů mezi stěžovatelkou a panem Ž. nevidí. Náplň práce pana Ž. se nekryje s výkonem funkce jednatele, jde tedy o tzv. „nepravý souběh“. Jedná se o pozici *betatester*, konkrétně o testování nově vydaných verzí a aktualizací pro specifickou oblast software pro zrakově postižené (viz blíže bod [13] shora). Podmínky pracovní smlouvy s panem Ž., včetně rozvržení pracovní doby či počtu týdnů dovolené, jsou zcela standardní a stejné jako u jiných zaměstnanců stěžovatelky (obdobná ujednání obsahuje pracovní smlouva uzavřená s panem J. B. ze dne 1. 8. 2013). Stejně tak mzdové náklady vynaložené na pana Ž. se výrazně neliší od mzdových nákladů na jiné zaměstnance.**

[35] **NSS shrnuje, že případná neplatnost pracovní smlouvy pro střet zájmů se má posuzovat individuálně. Správní orgány ani městský soud konkrétně nevysvětlily, proč si myslí, že smlouva stěžovatelky s panem Ž. naplňuje podmínky střetu zájmů. Paušální závěry, ze kterých vycházely správní orgány a městský soud, vycházejí z nesprávné premisy, že jakákoliv pracovní smlouva mezi jednočlennou společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem a jediným jednatelem jako zaměstnancem naplní střet zájmů. Tato premisa však neobstojí, čímž padá veškerá argumentace žalovaného v žalobou napadeném rozhodnutí. Také městský soud pochybil, neboť tento nesprávný postup potvrdil ve svém rozhodnutí.**

Závěr

V uvedeném případě Nejvyšší správní soud posuzoval platnost pracovní smlouvy uzavřené

před 1. 1. 2014. Vzhledem k tomu, že ust. § 22 odst. 2 obč. zák. nachází nově svůj odraz v ust. § 437 o. z., soudím, že výše citované závěry jsou použitelné i na pracovní smlouvy uzavřené po 31. 12. 2013, a to v poměrech všech právnických osob (a nikoliv jen obchodních korporacích) – pravidlo uvedené v § 437 o. z. má totiž obecnou povahu – nestanoví-li zákon v konkrétním případě jinak.

V této souvislosti srov. také DÁVID, Radovan. § 437. In: BÍLKOVÁ, Jana, ČERNÝ, Michal, ČUHELOVÁ, Kateřina, DAVID, Ludvík, DÁVID, Radovan, DOBROVOLNÁ, Eva, FOJTÍK, Lumír, HANDLAR, Jiří, HAVLAN, Petr, HOLEJŠOVSKÝ, Josef, HORECKÝ, Jan, HULMÁK, Milan, HURDÍK, Jan, HRDLIČKA, Miloslav, KOUKAL, Pavel, LASÁK, Jan, LAVICKÝ, Petr, LAZÍKOVÁ, Jarmila, LEBEDA, Martin, PODIVÍNOVÁ, Martina Kuloglija, PONDIKASOVÁ, Tereza, RONOVSKÁ, Kateřina, RUBAN, Radek, ŠEVČEK, Marek, TŮMA, Pavel, VÍTEK, Jindřich. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1−654). 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1660: *„Citované ustanovení vychází z právní úpravy obsažené v § 22 odst. 2 ObčZ 1964, ovšem s jednou podstatnou odlišností.*

Komentované ustanovení stanovuje obecně pro celou oblast zastoupení pravidlo, že zastoupit jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Jednání zástupce poté bude možné zřejmě považovat za relativně neplatné podle § 580 ObčZ.

Dále je formulována výjimka u smluvního zastoupení, kdy zájmy zástupce a zastoupeného mohou být v rozporu, pokud zastoupený o tomto věděl nebo musel vědět. Zákon tak dává přednost autonomii vůle zastoupeného a jedná se o odlišnost od úpravy § 22 odst. 2 ObčZ 1964, neboť zde byl zastoupený chráněn vždy (tedy v ObčZ formulovaná výjimka neexistovala). V takovém případě může smluvní zastoupení vzniknout a jednání zmocněnce bude zavazovat zmocnitele. Právní jednání bude platné.

Obecně bude možné též zřejmě setrvat na názoru, že pro uplatnění citovaného ustanovení bude nutné důkladně zkoumat okolnosti konkrétního případu a naplnění účelu daného ustanovení, který lze zřejmě spatřit v ochraně zastoupeného.

Dále bude nutné, aby se jednalo o reálně existující rozpor zájmů. *Soudní praxe též dovodila, že např. v případě dědiců není vždy vyloučeno, aby jeden z nich zastupoval druhého (viz judikatura uvedená níže), a situaci je nutné zkoumat ad hoc.“*

Ke stejnému stanovisku dospívá např. Tintěra, T. in PETROV, Jan, Michal VÝTISK a Vladimír BERAN. Občanský zákoník: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2017. str. 458 marg. č. 2 a 3, str. 460 marg. č. 19.

Klíčové mj. je i to, že Nejvyšší správní soud v komentovaném rozhodnutí nepřistoupil na argumentaci Městského soudu v Praze a Ministerstva práce a sociálních věcí v tom směru, že: *„Člen statutárního orgánu může s právnickou osobou platně uzavřít pracovněprávní vztah, nikoliv však za situace, kdy je statutární orgán pouze jednočlenný. Nic na tom nemění ani skutečnost, že pracovní smlouvu za stěžovatelku uzavřela zplnomocněná zástupkyně.* ***Žádost stěžovatelky rovněž vykazuje znaky zneužití práva, jelikož z důvodu absence zákonných znaků závislé práce vztah mezi stěžovatelkou a panem Ž. nelze považovat za pracovněprávní. Mezi stěžovatelkou a panem Ž. totiž chybí vztah nadřízenosti a podřízenosti - pan Ž. si sám přiděluje a kontroluje práci a jako jednatel za ni také sám nese zodpovědnost. Pan Ž. v pozici jediného společníka a jednatele celou společnost fakticky ovládá, zároveň však chce být také vlastním zaměstnancem. Taková situace není souladná se zákonem***.“

Z bodu 34 (shora citovaného) odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 10 Ads 284/2017 – 42, ze dne 17. 1. 2019 lze pak vyvodit obecný závěr, že pokud jsou podmínky

pracovní smlouvy standardní, není zásadně na újmu její platnosti, pokud ji sám se sebou uzavře statutární orgán právnické osoby.

JUDr. Vladimír Janošek,
advokát
trvale spolupracující s ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 731 773 563
e-mail: janosek@arws.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti