

Pracovněprávní vztahy

Klíčovým kritériem pro posouzení, zda se jedná o pracovní poměr či nikoliv, je kritérium nadřízenosti a podřízenosti. Je nevýznamné, jak je právní úkon (projev vůle) označen, ani jak je účastníkem subjektivně hodnocen.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 23 Cdo 144/2014, ze dne 28.4.2016)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve věci žalobkyně D. Ch. D., J. D., se sídlem v P., zastoupené JUDr. J.N., advokátem, se sídlem v B., proti žalované The Royal Bank of Scotland N. V., se sídlem v A., zastoupené JUDr. J.H., advokátem, se sídlem v P., o zaplacení částky 205 444 EUR s příslušenstvím, 34 187 EUR s příslušenstvím, o vzájemném návrhu o zaplacení 95 978 EUR a o zaplacení 148 557,54 Kč, vedené u Městského soudu v Praze pod sp. zn. 59 Cm 54/2009, 39 Cm 130/2009, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 26. července 2013, č. j. 8 Cmo 50/2012-332, tak, že rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 26. července 2013, č. j. 8 Cmo 50/2012-332, vyjma výroku I písm. b), a rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 4. listopadu 2011, č. j. 59 Cm 54/2009-237, 39 Cm 130/2009, vyjma výroku I, a vyjma části výroku II, již bylo rozhodnuto o úrocích z prodlení z částky 205 444 EUR za období od 1. července 2008 do 30. července 2008, se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Městský soud v Praze (dále jen „soud prvního stupně“) rozsudkem ze dne 4. listopadu 2011, č. j. 59 Cm 54/2009-237, 39 Cm 130/2009, uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni částku 229 257 EUR spolu s úrokem z prodlení a na náhradě nákladů řízení částku 452 360 Kč (výrok II). Zamítl vzájemnou žalobu, již se žalovaná domáhala po žalobkyni zaplacení částky 95 978 EUR a 148 557,54 Kč (výrok III). Řízení zastavil v rozsahu, v jakém se žalobkyně domáhala zaplacení částky 10 374 EUR s úrokem z prodlení (výrok I).

Podle soudu prvního stupně uzavřely účastnice jako dvě podnikatelky mandátní smlouvu, v níž se žalobkyně zavázala zařídit pro žalovanou určitou obchodní záležitost uskutečněním sjednané činnosti. Žalovaná se zavázala zaplatit za tuto úplatu ve sjednané výši a době a zároveň se zavázala zacházet s žalobkyní tak, že tato bude vzhledem k druhu poskytovaných služeb požívat stejných práv a výhod jako zaměstnanci, a při ukončení smlouvy ze své strany se zavázala poskytnout žalobkyni sjednané odstupné. Zdůvodnil, že ujednání účastnic o ukončení mandátní smlouvy výpovědí se sjednanou výpovědní dobou v trvání minimálně tří měsíců před datem uplynutí uvedené doby (smlouva byla uzavřena na dobu dvou let, s automatickým prodlužováním o období dalšího roku) nebylo v rozporu s kogentními předpisy účinnými v době sjednání smlouvy. Povinnosti advokáta podle § 16 a § 17 zákona č. [85/1996](#) Sb., o advokacii (dále jen „zákon o advokacii“), jsou vyjádřením veřejnoprávní úpravy regulující poskytování právních služeb advokáty a právní úkony v rozporu s nimi nelze z hlediska § 39 občanského zákoníku č. [40/1964](#) Sb. (dále jen „občanský zákoník“) považovat za právní úkony v rozporu se zákonem. Na soukromoprávní nároky nemá vliv případná veřejnoprávní odpovědnost za porušení právních předpisů o zaměstnanosti, stejně tak ani otázka porušení pravidla o samostatném výkonu advokacie, nikoliv v pracovním poměru.

Soud prvního stupně neshledal ani rozpor smluvního ujednání s dobrými mravy, neboť to byla žalovaná, kdo na počátku vyloučil možnost sjednání pracovní smlouvy, ačkoliv žalobkyně působila

zejména jako vedoucí právního oddělení žalované. Žalovaná nebyla přitom slabší stranou smlouvy. Proto soud prvního stupně považoval za logické, že žalobkyně měla sjednaná práva, která se přibližovala obsahu pracovněprávního vztahu, včetně práva na odstupné. Dále dovodil, že zavázala-li se žalovaná zacházet s žalobkyní tak, že tato bude vzhledem k druhu služeb poskytovaných podle smlouvy a vzhledem k obsahu a trvání smlouvy požívat stejných práv a výhod jako zaměstnanci, je nutné žalobkyni přiznat odstupné, jaké podle vnitřního předpisu náleželo zaměstnancům žalované v roce 2008 při ukončení smluvního vztahu.

Žalovaná umožnila žalobkyni užívat vlastní kancelář a veškerou infrastrukturu tak, jako to činili její vedoucí zaměstnanci. V roce 2007 však přestala žalobkyni tato plnění poskytovat, porušila svoji povinnost, v důsledku čehož vznikla žalobkyni škoda spočívající v nákladech na zabezpečení těchto potřeb.

Ohledně vzájemné žaloby na zaplacení částky 95 978 EUR uzavřel soud prvního stupně, že strany si sjednaly paušální odměnu a rovněž právo žalobkyně na placenou dovolenou a nemocenskou dovolenou. Přihlédl přitom k úmyslu obou smluvních stran a k jejich následnému chování. Nepovažoval takové ujednání za rozporné s dobrými mravy a zdůraznil, že žalovaná musí respektovat to, co si dohodla. Jednání žalované, která předmětné faktury zaplatila, a teprve s odstupem doby požaduje částku vrátit, považoval soud za jednoznačně účelové.

Nedůvodnou shledal soud prvního stupně rovněž vzájemnou žalobu na zaplacení částky 148 557,54 Kč jako náhrady škody odpovídající leasingovým splátkám za vozidlo, které žalobkyně odmítala vydat žalované až do 12. května 2008. Dané vozidlo nelze považovat za písemnost pro věc významnou, kterou musí advokát vydat klientovi při ukončení poskytování právní služby ve smyslu usnesení představenstva České advokátní komory č. 1/1997 Věstníku ze dne 31. října 1996, kterým se stanoví pravidla profesionální etiky a pravidla soutěže advokátů České republiky (dále jen „etický kodex“ – veřejnosti dostupný na stránkách České advokátní komory www.cak.cz). Pro vznik zadržovacího práva považoval navíc za rozhodné pouze ustanovení občanského zákoníku, nikoliv stavovských předpisů. Dospěl k závěru, že vozidlo bylo zadrženo po právu. Právo na náhradu škody navíc nevzniklo z důvodu, že tvrzená škoda není v příčinné souvislosti s jednáním žalobkyně. Povinnost platit leasingové splátky vznikla žalované nezávisle na zadržení předmětného vozidla.

Vrchní soud v Praze (dále jen „odvolací soud“) rozsudkem ze dne 26. července 2013, č. j. 8 Cmo 50/2012-332, změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II tak, že žalobu na zaplacení částky 205 444 EUR s příslušenstvím (vyjma části o úrocích z prodlení z této částky od 1. 7. 2008 do 30. 7. 2008, kterou „vypustil“) zamítl. Výrok III o zamítnutí vzájemné žaloby o zaplacení částek 95 978 EUR a 148 557,54 Kč zrušil a v tomto rozsahu vrátil věc Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení. Uzavřel, že jednotlivá ustanovení mandátní smlouvy je třeba posuzovat jak ve světle zákona o advokacii, jímž je významně upraven vztah klient – advokát, tak ve světle etického kodexu, z něhož lze dovodit, zda a které jednání advokáta je v rozporu s dobrými mravy. Jako neplatná posoudil ujednání o nároku žalobkyně na odstupné v případě ukončení smlouvy o právní pomoci (z iniciativy žalované). Ujednání přibližující vztah advokáta ke klientovi vztahu pracovněprávnímu neodpovídá předmětu činnosti advokáta. Předmětem výkonu advokátní činnosti nemůže být výkon pozice vedoucího právního oddělení. Ve smlouvě o poskytování právních služeb nemá své místo ujednání o placené dovolené, placené nemocenské a odstupném. Podle odvolacího soudu je zde rozpor s ustanoveními vyhl. č. [177/1996](#) Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (dále jen „advokátní tarif“), o odměně smluvní či mimosmluvní, o náhradě hotových výdajů a náhradě za promeškaný čas. V rozporu s dobrými mravy jsou ta ustanovení smlouvy, jimiž advokát preferuje vlastní zájmy, přistupuje na pozici „zaměstnance“, v rozporu s postavením a úkoly advokáta. Žalobkyni tak nebylo právo na odstupné v jakékoliv výši přiznáno.

Nedůvodným byl odvolacím soudem shledán rovněž požadavek na zaplacení nákladů spojených s poskytováním právních služeb za období čtyř měsíců, který vyvozovala žalobkyně z ujednání ve smlouvě o tom, že žalovaná bude s žalobkyní zacházet tak, že bude požívat stejných práv a výhod jako zaměstnanci, a z ujednání, že žalovaná je povinna „odškodnit“ žalobkyni za veškeré přiměřeně vynaložené výdaje vynaložené v souvislosti s poskytováním služeb. Tato ujednání byla posouzena jako rozporná jak s úpravou postavení advokáta v zákoně o advokacii a advokátním tarifu, tak s dobrými mravy (etickým kodexem). Žalobkyní požadované náklady jsou takové, které musí každý advokát vynaložit, neboť vykonává advokacii samostatně a na svůj účet. Přijímání dalších plnění (nad rámec odměny za poskytnutou právní službu a náhrady podle advokátního tarifu) je jednáním nedůstojným advokátního stavu, snižuje vážnost advokátního stavu, je nečestné, proti dobrým mravům.

U vzájemné žaloby považoval odvolací soud za rozhodující právní otázku, zda žalobkyni vznikalo právo na odměnu za právní službu i za dobu, kdy fakticky právní službu neposkytovala (dovolená, nemoc, doba, kdy nebyla žádná právní služba žádána). Ujednání o paušální odměně 1 944 EUR za 24 hodin práce týdně považoval za tzv. časovou odměnu podle § 4 odst. 1 advokátního tarifu. Nárok za odměnu tak přísluší jen za řádně uskutečněnou činnost. Protože však nebylo prokazováno, v jakém rozsahu žalovaná žalobkyni zaplatila za období leden, duben – listopad 2007 odměnu vyšší než odpovídající rozsahu poskytnuté právní služby, nebylo možné uzavřít, zda a v jakém rozsahu vzniklo bezdůvodné obohacení. V této části bylo rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení. Stejným způsobem bylo rozhodnuto i o výroku o vzájemné žalobě na zaplacení tvrzené škody spočívající ve výši zaplacených leasingových splátek. Jestliže podle předchozích závěrů neměla žalobkyně vůči žalované splatnou pohledávku, nemohla důvodně uplatnit zadržovací právo. Pochybení soudu prvního stupně bylo shledáno v tom, že tvrzení ve vzájemné žalobě byla pouze „lakonická“. V uplatněné částce ve výši leasingových splátek může být podle názoru odvolacího soudu zahrnuta i škoda vzniklá nemožností užívat automobil. Soud prvního stupně však neposkytl poučení podle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, přičemž z jeho obsahu je zřejmé, že napadá celý rozsudek odvolacího soudu vyjma výroku I písm. b). Podání žalobkyně obsahuje rozsáhlou rekapitulaci předmětu řízení, tvrzení účastníků a obsahu důkazních prostředků. Avšak z hlediska nesprávného právního posouzení věci jako jediného možného dovolacího důvodu (srov. § 241a odst. 1 o. s. ř.) dovolatelka vytýká odvolacímu soudu, že aplikoval stavovské předpisy (zákon o advokacii, advokátní tarif a etický kodex), aniž by dopadaly na zjištěný skutkový stav, a že nesprávně aplikoval ustanovení občanského zákoníku o dobrých mravech a ustanovení zákona č. [513/1991 Sb.](#), obchodní zákoník (dále „obch. zák.“), o mandátní smlouvě. Žalobkyně ve svém dovolání klade důraz na právní názor, že bylo-li záměrem stran, aby se jejich vzájemný vztah v míře přípustné shodoval se vztahem žalované k jejím zaměstnancům, pak měla žalobkyně požívat stejných práv a výhod jako zaměstnanci, včetně práv vyplývajících z vnitřních předpisů žalované.

Nesprávný je podle žalobkyně právní názor, že ujednání o odstupném je v rozporu s advokátním tarifem a v rozporu s dobrými mravy, přičemž tato otázka nebyla dosud v rozhodovací praxi dovolacího soudu řešena. Navíc analogickou aplikací rozsudku Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) ze dne 16. června 2010, sp. zn. 29 Cdo 2126/2009, lze dospět k závěru, že sjednané odstupné (a sjednaný způsob odměňování) je možný. Nárok na věrnostní odstupné je upraven v odstavci 8.5 smlouvy o poskytování poradenské činnosti týkající se poskytování právních služeb ze dne 16. listopadu 1998 (dále jen „smlouva“) a dále v dodatku č. 3 ze dne 29. srpna 2003 (dále jen „dodatek č. 3“), který byl sepsán podle vnitřních předpisů žalované. Z tohoto spojení a z odstavců 2.6 a 2.7 smlouvy ve znění dodatku č. 3 je podle dovolatelky nutné vyložit projev vůle stran tak, že její nároky musí být posuzovány nejen podle smlouvy, ale též podle vnitřních předpisů (platných v roce 2007), kdy platilo, že odstupné je rovno počtu odpracovaných let. Správné právní

posouzení je podle dovolatelky tedy takové, že jí náleží odstupné ve výši patnáctinásobku zprůměrované měsíční odměny. Ten je tvořen dvěma měsíčními odměnami jako odstupného bonusu podle odstavce 8.5 smlouvy, věrnostním bonusem ve výši devíti měsíčních odměn (podle odstavců 8.5 a 2.6, 2.7 smlouvy) a odpovědnostním bonusem z pozice „D - director“ (podle odstavců 2.6, 2.7 smlouvy).

Odvolační soud dále nesprávně posoudil otázku smluvní paušální odměny (závisející na velice specifickém výhradním smluvním vztahu stran), přičemž celkový nárok advokáta v sobě zahrnoval složku nároku na placenou dovolenou, nemocenskou a účast na školeních a jiných určených povinnostech. Dovolatelka byla považována za vedoucího zaměstnance žalované, nikdy neprokazovala odvedenou práci, byla jí vyplácena fixní paušální odměna, a pokud strávila v rámci aktivit u žalované více jak tři dny, účtovala tento čas na poměrném principu z fixní sazby. Zde je rozhodnutí odvolacího soudu v rozporu s rozhodnutím Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 29 Odo 344/2002. Nesprávně posoudil odvolací soud rovněž otázku placené dovolené a nemocenské dovolené. Právo žalobkyně na ně vyplývalo z odstavce 11.5 smlouvy. Žádné zákonné ustanovení přitom nezakazuje stranám mandátní smlouvy sjednat si platby za podmínek a za období, která jsou určitá, srozumitelná a nejsou v rozporu s dobrými mravy. Takové ujednání není ani v rozporu s povinnostmi advokáta. Co se týče nákladů vyúčtovaných žalované v roce 2007, tak tyto odpovídaly smluvním ujednáním stran. Mezi stranami bylo i v předchozích devíti letech praxí, že žalovaná žalobkyni vždy všechny přeúčtované náklady uhradila a tyto nebyly součástí její advokátní odměny.

Žalovaná ve svém vyjádření k dovolání je považovala v první řadě za nepřijatelné. Dále upozornila na judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž je nutné na smluvní vztah mezi klientem a advokátem aplikovat nejenom právní, ale i stavovské předpisy. Ustanovení etického kodexu jsou totiž jedním z kritérií při hodnocení, zda se dohoda o smluvní odměně advokáta nepřičí dobrým mravům. Mezi účastnicemi nikdy nevznikl vztah pracovněprávní, vždy se jednalo o vztah advokát - klient. Proto bylo možné platně sjednat jen ty výhody a povinnosti advokáta, které nebyly v rozporu s právní a stavovskou regulací vztahu advokát - klient. Musí být odmítnuta možnost, aby advokát vstoupil do vztahu, který není vztahem pracovněprávním, ale v maximální míře se mu blíží. Advokátovi tak nemohou vznikat nároky, které vznikají zaměstnancům z vnitřních předpisů jejich zaměstnavatele. Bylo-li ve smlouvě sjednáno odstupné, je toto ujednání neplatné, neboť odstupné nelze považovat ani za odměnu za poskytování právních služeb, ani za náhradu hotových výdajů účelně vynaložených při poskytování právních služeb. Sjednáním odstupného nehájila žalobkyně zájmy klienta, a proto se přičí dobrým mravům. Zásadě, že advokát vykonává advokacii na svoji odpovědnost, odporuje požadavek žalobkyně na uhrazení nákladů vynaložených v souvislosti s provozem advokátní kanceláře. Náklady spojené s provozem advokátní kanceláře musela žalobkyně jako advokát vynaložit nezávisle na poskytování právních služeb žalované. Tu část dovolání, která se vztahuje ke vzájemné žalobě a k výroku odvolacího soudu o zrušení rozhodnutí soudu prvního stupně v tomto rozsahu, považovala žalovaná ve svém vyjádření za předčasnou, neboť v této části se nejedná o pravomocné rozhodnutí odvolacího soudu. Přesto se vyjádřila tak, že jsou neplatná ujednání smlouvy, podle nichž náleží žalobkyni odměna i během dovolené a nemocenské. Žalobkyně jako mandatář měla podle zákona nárok na odměnu pouze za řádně vykonanou činnost.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) dovolání projednal a rozhodl o něm podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. prosince 2013 (dále jen „o. s. ř.“), a to na základě čl. II bodu 2 zákona č. [293/2013](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu (právní moci nabytý rozsudek odvolacího soudu jako celek, nikoliv pouze ve výroku I, jak se mylně domnívala žalovaná) bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Protože dovolání může být podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu pouze z důvodu, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 241a odst. 1 o. s. ř.).

V posuzované věci spočívalo rozhodnutí odvolacího soudu na řešení právní otázky, zda mohou být v mandátní smlouvě, uzavřené mezi advokátem jako mandatářem a podnikatelem jako mandantem, sjednána pro advokáta práva obdobná právům zaměstnanců, jako je odstupné, placená dovolená, nemocenská nebo paušální odměna, či zda může být dokonce obecně sjednáno takové postavení advokáta, aby požíval stejných práv a výhod jako zaměstnanci mandanta. Protože tato otázka dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Soudy nižších stupňů učinily skutkový závěr, že účastníci uzavřeli dne 16. listopadu 1998 smlouvu, jíž se žalobkyně zavázala poskytovat žalované právní služby spočívající nejprve v přepracování znění dokumentů žalované a posléze též v zajišťování nepřetržitého právního poradenství týkajícího se všech obchodních aspektů obchodních transakcí žalované, ve vyjednávání smluv mezi žalovanou a jejími klienty na žádost žalované a v poskytování pomoci ve všech ostatních záležitostech, na kterých se strany dohodnou. Žalobkyně měla také zodpovídat za výběr a zařazení dalších právních zaměstnanců či advokátní kanceláře pro zajištění uvedených právních služeb pro žalovanou. Žalobkyně měla podle smlouvy právo na placenou dovolenou v rámci období v délce každých šesti měsíců v rozsahu dvou a půl týdne a nemocenskou dovolenou v rozsahu jednoho týdne. Žalobkyně se zavázala neposkytovat bez písemného souhlasu tyto služby jinému subjektu, který by byl v konkurenčním vztahu k žalované. Skutkovým zjištěním je dále to, že důvodem, proč žalovaná neuzavřela se žalobkyní jako vybraným kandidátem na pozici vedoucího právního oddělení pracovní smlouvu, byla skutečnost, že banka procházela reorganizací a bylo zakázáno přijímat nové zaměstnance. Žalobkyně tak sice poskytovala žalované právní služby, ale především působila jako vedoucí jejího právního oddělení, řídila zaměstnance žalované a vykonávala jinou manažerskou činnost tak, jak to činili vedoucí zaměstnanci žalované.

Dodatkem č. 3 ke smlouvě bylo dohodnuto (nové znění odstavců 2.6 a 2.7 smlouvy), že vzhledem k přání obou stran upravit svá práva a povinnosti shodně nebo podobně, jako je tomu v případě zaměstnanecko-zaměstnavatelského vztahu žalované vůči jejím zaměstnancům, nehledě na formální a obsahovou stránku a ostatní ustanovení smlouvy v míře přípustné příslušnými zákony, a aniž by byla smlouva nově posuzována jako smlouva pracovní (což není záměrem smluvních stran a ani to není jejich zájem), bude interní postavení žalobkyně v rámci společnosti žalované odpovídat zařazení na pozici „director“. Žalovaná se zavázala zacházet se žalobkyní tak, že tato bude vzhledem ke druhu služeb poskytovaných podle smlouvy a vzhledem k obsahu a trvání smlouvy požívat stejných práv a výhod jako zaměstnanci. V dodatku č. 3 účastníci dále sjednali nové znění odstavce 8.5 smlouvy, podle něhož po ukončení smlouvy ze strany společnosti bude mít poradce nárok na další plnění, které se bude skládat z (a) odstupného ve výši dvojnásobku průměrné měsíční odměny za služby (výše průměrné měsíční odměny za služby bude vypočtena jako průměr odměn za služby

vyúčtovaných v předchozích dvanácti měsících) a z (b) věrnostního odstupného, které je vázáno na počet odpracovaných let, v průběhu kterých byly společnosti poskytovány služby, kdy tento počet let je i měřítkem pro výpočet tohoto odstupného, které v roce 2004 činí částku rovnající se trojnásobku (3) průměrné měsíční odměny za služby za pět (5) let poskytování služeb nebo čtyřnásobku průměrné měsíční odměny za služby za šest let (6) let poskytování služeb a v roce 2005 bude tato částka činit buď čtyřnásobek (4) průměrné měsíční odměny za služby za šest (6) let poskytování služeb nebo pětinásobek (5) průměrné měsíční odměny za služby za sedm (7) let poskytování služeb. Podle odstavce 3.1 smlouvy (ve znění dodatku č. 3) za služby, které budou poradcem poskytovány podle této smlouvy, je společnost povinna s účinností od 1. ledna 2004 poradci zaplatit v průběhu zbývajících období paušální odměnu ve výši 1 944 EUR týdně za 24 hodin práce týdně, pokud nebude sjednáno jinak, a to s t, že tato odměna bude splatná zpětně za měsíc ke čtrnáctému dni měsíce na základě platné faktury poradce, kterou společnost obdrží. Za služby poradce poskytnuté nad rámec výše uvedeného časové vymezení bude společnost povinna zaplatit poradci poměrnou část odměny poradce.

Podle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o advokacii je advokát při poskytování právních služeb nezávislý; je vázán právními předpisy a v jejich mezích příkazy klienta.

Podle ustanovení § 16 odst. 1, 2 zákona o advokacii je advokát povinen chránit a prosazovat práva a oprávněné zájmy klienta a řídit se jeho pokyny. Pokyny klienta však není vázán, jsou-li v rozporu s právním nebo stavovským předpisem; o tom je advokát povinen klienta přiměřeně poučit. Při výkonu advokacie je advokát povinen jednat čestně a svědomitě; je povinen využívat důsledně všechny zákonné prostředky a v jejich rámci uplatnit v zájmu klienta vše, co podle svého přesvědčení pokládá za prospěšné.

Citované ustanovení zákona o advokacii je ve smyslu § 2 odst. 3 občanského zákoníku takové povahy, že se od něj nelze dohodou stran odchýlit, neboť vyjadřuje základní principy fungování advokacie, jimiž je ochrana zájmů klienta a princip důvěry mezi klientem a advokátem (srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 10. září 2014, sp. zn. I. ÚS 3859/13). Vyplývá z něj, že postavení advokáta je neslučitelné s postavením zaměstnance v pracovním (služebním) poměru [s výjimkami uvedenými dále v ustanovení § 5 odst. 1 písm. g) zákona o advokacii]. Je tomu tak nejen z důvodů zájmu na fungování advokacie (např. zachování její cti a vážnosti), ale zejména z důvodů ochrany zájmů konkrétního klienta. Advokát musí nezávisle hájit zájmy svého klienta, nadřazovat je nad zájmy vlastní, zachovávat mlčenlivost a nést odpovědnost advokáta (nikoliv zaměstnance) za poskytované služby (srov. Svejkovský, J., Vychopeň, M., Krym, L., Pejchal, A. a kol. Zákon o advokacii. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, 42 s.). Přednost zájmů klienta se projevuje v požadavku, aby advokát organizoval svoji činnost tak, aby práva a oprávněné zájmy klienta nebyly ohroženy (usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2003, sp. zn. 11 Tdo 1107/2002). V souladu s těmito principy není proto obecné ujednání advokáta s klientem o tom, že advokát bude požívat stejných práv a výhod jako zaměstnanci klienta.

Uvedená skutková zjištění však dávají vzniknout vážným pochybnostem o správnosti posouzení základní právní otázky, kdy odvolací soud hodnotil právní vztah účastníků jako vztah založený mandátní smlouvou.

Při posuzování povahy právního vztahu je třeba rovněž zvažovat, zda právní úkon účastníků nebyl jen simulován se záměrem, aby jím byl zastřen (disimulován) jiný právní úkon. V takovém případě totiž platí, že simulovaný právní úkon je pro nedostatek vážnosti vůle účastníků právního úkonu neplatný. Disimulace sama o sobě není protiprávní, a proto je třeba platnost zastřeného úkonu vždy posuzovat samostatně; má-li disimulovaný právní úkon všechny potřebné náležitosti, je třeba uznat jej za platný (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2013, sp. zn. 21 Cdo 3356/2012).

Je tedy nevýznamné, jak je právní úkon (projev vůle označen), ani jak je účastníkem subjektivně hodnocen (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004). V daném případě v dodatku č. 3 strany sice uvedly, že smlouva nemá být posuzována jako smlouva pracovní a že toto není ani záměrem smluvních stran, ani jejich zájmem. Přes takovou proklamaci (jež sama o sobě zesiluje podezření na zastřené jednání) je nutné zkoumat skutečný obsah právního vztahu, na základě kterého začala žalobkyně pro žalovanou vyvíjet činnost (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 2687/2012).

Vzhledem k datu uzavření smlouvy je nutné aplikovat zákon č. [1/1991](#) Sb., ve znění zákona č. [578/1991](#) Sb. (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), podle jehož ustanovení § 1 odst. 4 se právo občana na zaměstnání zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnícká nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí anebo právnícká osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů. Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnícká nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Zatímco pracovní poměr je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době, na jeho riziko a jejím cílem je plnění úkolů zaměstnavatele, je předmětem „podnikatelského“ vztahu soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004, uveřejněný pod č. 30/2006 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek).

Judikatura i doktrína definovaly několik hledisek rozhodných při určování, zda se jedná o závislou práci. V posuzované věci lze ze skutkových zjištění dovodit, že šlo o trvalý právní vztah mezi smluvními stranami (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2011, sp. zn. 25 Cdo 5262/2008). Naplněno je i kritérium organizační, neboť žalobkyně se ve své pozici vedoucí právního oddělení nepochybně stala součástí organizace práce u žalované (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, 32 s.). Některé zjištěné skutečnosti, zejména sjednaný zákaz konkurence, podporují závěr o osobním charakteru posuzovaného právního vztahu, a jiné - ujednání o hrazené dovolené a nemocenské - závěr o hospodářské závislosti žalobkyně na žalované (srov. Štefko, M.: Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova, 2013, 155, 232 s.).

Klíčovým je kritérium nadřízenosti a podřízenosti. Jedna strana je oprávněna dávat druhé straně pokyny, které tato musí respektovat. Na základě dosud zjištěných skutečností lze podat pouze částečnou odpověď tam, kde jde o vymezení předmětu činnosti žalobkyně. Ta se totiž nezavázala ke splnění určitého úkolu, ale mimo jiné také k poskytování pomoci ve všech ostatních záležitostech, na kterých se strany dohodnou. Chybí však další skutková zjištění, např. zda a jaké žalobkyně dostávala od žalované pokyny, jak byly určovány její úkoly, jak byla její činnost organizována (mimo jiné se jedná i o otázky způsobu, místa a doby konání práce) a kontrolována, jaké byly důsledky případného nesplnění pokynu, jak probíhala součinnost s ostatními složkami žalované, jak byly určovány a kontrolovány další pracovní podmínky žalobkyně (rozvržení pracovní doby, čerpání dovolené) a její odborný rozvoj.

Nejvyšší soud tak z důvodů shora uvedených uzavřel, že právní posouzení věci odvolacím soudem je

neúplné, tudíž nesprávné. Teprve dospěje-li soud k závěru, že smlouva ze dne 16. listopadu 1998 včetně shora uvedených dodatků není zastřenu pracovní smlouvou a závazek je skutečně svou povahou závazkem z mandátní smlouvy podle ustanovení § 566 a násl. obč. zák., bude se zabývat posouzením, zdali požadavek na odstupné a paušální odměnu nejsou v rozporu s ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu, podle níž není-li mezi účastníky ve smlouvě ujednáno jinak, je jedinou podmínkou pro vznik nároku mandatáře na úplatu jen jím řádně vykonaná činnost. Zákon (který dává možnost účastníkům se smluvně od něj odchýlit) neváže vznik nároku na úplatu na skutečnost, zda mandant dal či nedal mandatáři pokyny či v jaké formě byla úplata sjednána (např. ve formě paušálu), případně na jiné skutečnosti, ale pouze na řádně vykonanou činnost (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. března 2005, sp. zn. 32 Odo 1056/2004). Je-li v mandátní smlouvě sjednáno, že mandatáři náleží odměna podle smlouvy za provedení činností smlouvou předpokládaných, pak náleží pouze za jejich provedení (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. prosince 2011, sp. zn. 23 Cdo 3992/2011).

Teprve poté, vzhledem k argumentaci žalované, by se soud zabýval posouzením, zdali předmětná smlouva může být podle § 39 občanského zákoníku neplatná pro rozpor s dobrými mravy.

Právní úkon se přičí dobrým mravům, jestliže se jeho obsah ocitne v rozporu s obecně uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu se základními zásadami mravního řádu demokratické společnosti. Dobré mravy jsou měřítkem etického hodnocení konkrétních situací odpovídajícím obecně uznávaným pravidlům slušnosti, poctivého jednání, apod. Dobré mravy jsou vykládány jako souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence a jsou sdíleny rozhodující částí společnosti. Pro posouzení, zda se dohoda o smluvní odměně nepřičí dobrým mravům, slouží jako jedno z kritérií i hodnocení, zda dohoda byla sjednána v souladu s článkem 10 etického kodexu, zejména zda je sjednaná odměna přiměřená (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. června 2003, sp. zn. 33 Odo 506/2001). Pohledem kritéria přiměřenosti však odvolací soud dosud namítaný rozpor smluvních ujednání s dobrými mravy nehodnotil.

Za této situace zrušil Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu v napadené části podle ustanovení § 243e odst. 1 o.s.ř. Jelikož se důvody pro zrušení rozsudku odvolacího soudu vztahují i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud podle ustanovení § 243e odst. 2 věty druhé o. s. ř. v odpovídajícím rozsahu i rozsudek soudu prvního stupně a věc mu v tomto rozsahu podle stejného ustanovení vrátil k dalšímu řízení. Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud prvního stupně nejen o náhradě nákladů vzniklých v novém řízení a v dovolacím řízení, ale znovu rozhodne i o nákladech původního řízení (§ 243g odst. 1 o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- [Nepominutelný dědic](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)

- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)