



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Martina Kříže a soudkyň Mgr. Věry Jachurové a Mgr. et Mgr. Lenky Bahýřové, Ph.D., v právní věci

žalobce: **Ing. T. P.,**
zastoupený JUDr. Mgr. Jiřím Johanou, advokátem
sídlem Gen. Svobody 297/5, Horní Jiřetín,

proti

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

**o žalobě proti rozhodnutí ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 4. 6. 2019,
č.j. MPSV-2019/76106-422/1**

takto:

- I.** Žaloba se zamítá.
- II.** Žádný z účastníků řízení nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení a vymezení sporu

1. Žalobce se podanou žalobou domáhá zrušení rozhodnutí ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 4. 6. 2019, č.j. MPSV-2019/76106-422/1 (dále též „napadené rozhodnutí“), kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky pro hl. m. Prahu ze dne 18. 2. 2019, č.j. 305565/19/AB (dále též „prvostupňové rozhodnutí“). Prvostupňovým rozhodnutím úřad práce podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů,

ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 118/2000 Sb.“) zamítl žádost žalobce o uspokojení mzdových nároků.

2. Napadené rozhodnutí bylo žalobci doručeno dne 7. 6. 2019, přičemž mezi účastníky řízení zůstává sporným, zda žalobci přísluší v žádosti uplatněné mzdové nároky podle zákona č. 118/2000 Sb., když tvrdí, že kromě obchodního vedení u téže obchodní společnosti A. T., a.s. (dále jen „společnost A.“), na jejíž majetek byl prohlášen dne 28. 11. 2018 Městským soudem v Praze konkurz, vykonával též závislou práci v pracovní pozici ředitele této společnosti. Zatímco žalobce je přesvědčen o existenci tvrzeného nároku z titulu existujícího pracovního poměru u společnosti A., žalovaný trvá na tom, že žalobce závislou práci u společnosti A. nevykonával, neboť stěžejní zůstával žalobcův obchodně-závazkový vztah založený smlouvou o výkonu funkce člena představenstva se společností A.

II. Napadené rozhodnutí

3. Žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí shrnul předchozí průběh správního řízení a závěry vyslovené v prvostupňovém rozhodnutí (str. 1 – 2 napadeného rozhodnutí). Následně sumarizoval odvolací námitky žalobce, k jejichž vypořádání obratem přistoupil. Žalovaný nepřisvědčil námitce, že správní orgán prvního stupně nijak nezkoumal, zda u žalobce skutečně docházelo k souběhu činností jak člena statutárního orgánu, tak zaměstnance společnosti A. Z výpisu z obchodního rejstříku ohledně společnosti A. vyplynulo, že žalobce od 20. 9. 2017 vykonával funkci předsedy představenstva této společnosti. Právě představenstvu náleželo obchodní vedení společnosti A., aniž by kdokoliv jiný mohl udělovat představenstvu pokyny ve vztahu k takovému obchodnímu vedení společnosti. Ze smlouvy o výkonu funkce mezi žalobcem a společností A. uzavřené dne 20. 9. 2017 (dále jen „smlouva o výkonu funkce“) vyplývalo, že se žalobce zavázal k obchodnímu vedení společnosti. Počínaje dnem 1. 10. 2017 pak žalobce na základě dohody o změně pracovní smlouvy jím dříve uzavřené se společností A., resp. s jejím právním předchůdcem, vykonával funkci ředitele společnosti, aniž však správním orgánům předložil popis takto smluvně dohodnuté pracovní pozice. Žalobce jako žadatel přitom neprokázal, že by výkon funkce ředitele společnosti představoval jiný druh práce, než která vyplývala z práv a povinností žalobce jako předsedy představenstva, jemuž příslušelo obchodní vedení společnosti. Pracovní poměr žalobci podle žalovaného nemohl vzniknout, a to s odvoláním na závěr rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, č.j. 3 Ads 119/2010 – 58, protože pracovní poměr na výkon činnosti ředitele společnosti byl shodný s činností statutárního orgánu, čili pracovní náplň ředitele společnosti neobsahovala jiné činnosti než ty, které byl žalobce povinen vykonávat jako člen statutárního orgánu.
4. Žalovaný odmítl rovněž námitku žalobce, že by správní orgán prvního stupně vyšel z judikatury, která již nebyla se zřetelem na rekodifikaci soukromého práva aktuální, a proto bylo třeba, aby správní orgány aplikovaly rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018 ve věci sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, v němž Nejvyšší soud uzavřel, že tzv. souběh funkcí již možný byl, pokud se nejednalo o totožné činnosti. Žalovaný následně prostřednictvím citací ze žalobcem namítaného rozsudku Nejvyššího soudu neshledal, že by jeho závěry jakkoli kolidovaly se závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, č.j. 3 Ads 119/2010 – 58, o který se argumentačně opřelo odůvodnění prvostupňového rozhodnutí. I žalobcem namítaný rozsudek Nejvyššího soudu konstatoval neplatnost pracovní smlouvy uzavřené na výkon týchž činností, které spadají do náplně funkce člena statutárního orgánu společnosti, a to pro rozpor se zákonem. Pracovní smlouva byla přípustná jen ohledně výkonu jiných činností, které nespádaly do působnosti statutárního orgánu, jinak nebyla způsobilá založit členovi statutárního orgánu nárok na mzdu. Stejně tak bylo ovšem možné vztáhnout právní režim zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) i na vztah mezi členem statutárního orgánu společnosti a touto společností ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, nicméně takové ujednání neučinilo ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní, neboť člena statutárního orgánu nebylo možné považovat za

zaměstnance a obchodní korporaci za zaměstnavatele. Byla-li pak vedle smlouvy o výkonu funkce uzavřena rovněž „manažerská smlouva“ v režimu zákoníku práce ohledně výkonu části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, bylo nutné na takovou manažerskou smlouvu hledět jen jako na svého druhu dodatek ke smlouvě o výkonu funkce. Žalovaný konečně v návaznosti na takto žalobcem vznesenou odvolací námitku zdůraznil, že judikatura ohledně nepřipustnosti souběhu funkcí se kontinuálně vyvíjela již od roku 1992, kdy Vrchní soud v Praze poprvé dovodil v rozsudku ve věci sp. zn. 6 Cdo 108/92 zákaz souběhu dvou obsahově totožných náplní práce jak v obchodně-závazkovém, tak v pracovněprávním vztahu.

5. Námitce žalobce, že i po jmenování členem statutárního orgánu společnosti A. pro tutéž společnost a po uzavření dodatku ke své pracovní smlouvě vykonával práci projektového manažera a stavbyvedoucího, tedy jiné činnosti, které nespádaly do působnosti statutárního orgánu společnosti A. a představovaly výkon závislé práce, žalovaný oponoval tím, že žalobce v souladu s jím citovanou judikaturou uzavřel pracovní smlouvu způsobem, který byl neplatný, a touto pracovní smlouvou nebylo ani prokázáno, že pracovní náplň ředitele společnosti A. byla odlišná od činnosti předsedy představenstva téže společnosti. Naopak bylo možné z ní odvodit, že funkce ředitele společnosti bez dalšího spočívala v obchodním vedení, a nikoliv v projektování a vedení staveb, neboť funkce projektanta nebo stavbyvedoucího byly odlišné od funkce ředitele společnosti. Pokud měl žalobce vykonávat tyto druhy práce, pak je ani nedoložil v předložených pracovněprávních podkladech. O fakticitě výkonu takto žalobcem namítaných druhů závislé práce přitom podle žalovaného nesvědčily ani žalobcem předložené doklady obchodněprávního charakteru, především smlouvy o dílo s obchodními partnery společnosti A. Žalovaný tak uzavřel, že pracovní poměr mezi žalobcem a společností A. v předmětném období nevznikl. Dodal, že sám žalobce mohl mít z titulu zajišťování obchodního vedení společnosti A. podstatný podíl na jejím úpadku, přičemž účelem zákona č. 118/2000 Sb., je chránit zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele, a nikoliv přenášet neúspěchy soukromých subjektů v obchodní činnosti na stát.

III. Žaloba

6. V žalobě proti napadenému rozhodnutí žalobce stručně rekapituloval dosavadní průběh správního řízení a deklaroval, že správní orgány obou stupňů v projednávané věci založily svá rozhodnutí na nesprávném výkladu existence a trvání pracovního poměru žalobce po jeho zvolení členem statutárního orgánu „jeho zaměstnavatele“.
7. Žalobce namítl, že před i po svém zvolení za člena představenstva společnosti A. a po uzavření dodatku k pracovní smlouvě na pozici ředitele vykonával funkci projektového manažera/stavbyvedoucího. Byl každodenně na stavbách, za které byl jako projektový manažer/stavbyvedoucí odpovědný. Toto tvrzení ve správním řízení prokázal doložením množství smluv, v nichž byl konstantně uváděn jako stavbyvedoucí nebo projektový manažer, tedy „jako osoba odpovědná za konkrétní vedení stavby a její realizaci jak vůči smluvním partnerům, tak i vůči orgánům veřejné správy“. Neexistence popisu pracovní pozice ředitele nemohla vést k paušálnímu odmítnutí nároků žalobce jako zaměstnance, neboť při výkonu své pracovní náplně byl vázán pokyny svého zaměstnavatele a tyto pokyny nebyl oprávněn vydávat sám, ale byly přijímány na jednání představenstva jako kolektivního orgánu. Změna názvu funkce žalobce na ředitele neznamenal vzhledem k počtu zaměstnanců, že by žalobce vykonával řídicí funkci „sám o sobě“, ale jako „*primus inter par(t)es, vyphývající z jeho členství ve statutárním orgánu*“. Toto postavení podle žalobce plynulo i ze smlouvy o výkonu funkce, v níž bylo deklarováno, že byl zvolen za účelem odvrácení úpadku/jiné nepříznivé situace společnosti. Žalobce byl proto zcela finančně závislý na svém příjmu z pracovního poměru, svou práci si nemohl organizovat sám a byl závislý na rozhodnutí statutárního orgánu, jehož byl toliko jedním ze tří členů. Žalobce rovněž namítl, že se žalovaný nevypořádal s obsahem smluv o dílo, které mu žalobce předložil. Žalobce dále v žalobě namítl, že se žalovaný v napadeném rozhodnutí nijak nezabýval řídicí strukturou společnosti „*tak, jak ji popsal žalobce*“. Žalobce totiž uvedl, že řídicí kompetence ve společnosti A. byly rozděleny

tak, že bylo zřízeno několik středisek, jejichž vedoucí byli autonomní a o jejichž případných poměrech se rozhodovalo každý měsíc na společném zasedání představenstva a dozorčí rady, nikoliv však, že by o nich rozhodoval žalobce jako ředitel společnosti sám. Představenstvo mělo na starosti „obchodní vedení v úzkém slova smyslu jako kolektivní orgán“. Funkce členů představenstva byla bezplatná, což ostatně též vyplývá i z předmětné smlouvy o výkonu funkce. K prokázání tohoto tvrzení navrhl žalobce důkaz svědeckými výpověďmi členů představenstva p. M. L., p. P. C., paní I. F. a p. M. B.

IV. Vyjádření žalovaného

8. Žalovaný ve vyjádření k žalobě ze dne 15. 11. 2019 zdůraznil, že žalobce ve správním řízení nepředložil žádný dokument, ze kterého by vyplývalo, že by v měsících červenec až září 2018 byl zaměstnancem společnosti A. V době sjednání dodatku k pracovní smlouvě žalobce, jímž byl dohodnut nový druh práce na pozici ředitele, si již byl žalobce plně vědom toho, že byl zvolen členem statutárního orgánu společnosti A. Obchodní korporace a člen statutárního orgánu si přitom mohli sjednat režim zákoníku práce, nicméně tím z něj neučinili závislou práci ve smyslu § 2 zákoníku práce a vztah mezi oběma subjekty zůstal obchodněprávním. Tuto dohodu bylo třeba považovat za manažerskou smlouvu, která svou povahou představovala dodatek ke smlouvě o výkonu funkce. Pracovní poměr žalobce na pozici „projektový manažer“ nebo „stavbyvedoucí“ po uzavření tohoto dodatku k pracovní smlouvě v období července až září 2018, za které žalobce žádal své mzdové nároky, neexistoval, resp. žalobce žádnou takovou pracovní smlouvu správním orgánům nepředložil. Naopak předmětný dodatek k pracovní smlouvě bylo třeba chápat jako přeměnu pracovněprávního vztahu na vztah obchodněprávní, leč podřízený režimu zákoníku práce.
9. K žalobcem předkládaným smlouvám o dílo uzavřeným společností A. jako zhotovitelem žalovaný deklaroval, že z nich vyplynulo, že byly uzavírány žalobcem z pozice člena statutárního orgánu, žalobce v nich byl označen jako osoba oprávněná psát do stavebního deníku, zastupovat zhotovitele či vypracovat dokument – technickou zprávu. Žalobce sice v protokolu o předání a převzetí díla ze dne 18. 5. 2018 figuroval v kolonce jako projektant, nicméně v tomtéž dokumentu vystupoval i jako zástupce společnosti A. jakožto zhotovitele díla. Z těchto smluv o dílo tak nebylo možno vyvozovat, že žalobce byl ve vztahu ke společnosti A. v pracovním poměru. Obohatila-li se společnost A. na žalobci v důsledku trvání tzv. faktického pracovního poměru, žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 5. 2019, č.j. 7 Ads 45/2018 – 27, v němž soud konstatoval případný nárok na vydání bezdůvodného obohacení z neplatného právního jednání.
10. Žalovaný následně znovu zdůraznil účel zákona č. 118/2000 Sb., který při platební neschopnosti zaměstnavatele umožňuje uspokojit jen ty pracovněprávní nároky, u nichž byly naplněny podmínky předpokládané v § 9 odst. 6 tohoto zákona. Jeho cílem tak nebyla sanace obchodních neúspěchů soukromých subjektů, navíc v nejasné majetkové situaci společnosti A., kterou vlastnila kyperská obchodní společnost. Žádosti žalobce nebylo možné vyhovět, protože nedoložil, že byl zaměstnancem společnosti A. Žalobce vystupoval jako statutární orgán společnosti A., tudíž na její činnost měl vliv. Snahu žalobce snížit význam své role jako předsedy statutárního orgánu žalovaný vnímal jako účelovou, když žalobce navíc svou pohledávku neuplatnil ani v probíhajícím insolvenčním řízení.
11. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uzavřel, že to byl žalobce, kdo měl v řízení o žádosti ve svém zájmu prokázat výši nevyplaceného mzdového nároku. S odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 1. 2019, č.j. 1 Ads 96/2008 – 115 dovodil, že bylo v zájmu žalobce jako žadatele, aby shromáždil a správnímu orgánu prvního stupně předložil všechny potřebné doklady. To však žalobce neučinil. Až v odvolání navrhované důkazy předkládanými smlouvami o dílo a dalšími dokumenty bylo nutno posuzovat optikou § 82 odst. 4 správního řádu. Z tohoto důvodu představovala reakce žalovaného v napadeném rozhodnutí, v níž se nevěnoval každému

jednotlivému dokumentu předloženému žalobcem, sice pochybení, leč bez vlivu na správnost napadeného rozhodnutí, resp. jeho závěru o tom, že žalobce nebyl zaměstnancem společnosti A.

V. *Posouzení věci Městským soudem v Praze*

12. Soud na základě podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a to v mezích žalobních bodů. V posuzované věci vyšel z následně uvedené právní úpravy:
13. Z ustanovení § 1a zákona č. 118/2000 Sb., vyplývá, že zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.
14. Zaměstnancem se podle § 3 písm. a) část věty před středníkem zákona č. 118/2000 Sb., rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem.
15. Mzdovými nároky ve smyslu § 3 písm. b) zákona č. 118/2000 Sb., se rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.
16. Podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., platí, že „(n)ení-li splněna některá ze zákonných podmínek pro uplatnění mzdových nároků, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce žádost zamítne.“
17. Právní doktrína k nesplnění některých ze zákonných podmínek ve smyslu § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., uvádí, že „pokud bychom měli vymezit alespoň základní důvody pro zamítnutí mzdových nároků, přičemž v některých případech může být různě rozhodováno o jednotlivých kalendářních měsících, přijde zejména o následující:...b) žadatel není zaměstnancem ve smyslu § 3 písm. a) tohoto zákona vč. vzniku mzdových nároků mimo rozhodné období, c) požadovaný nárok není mzdovým nárokem ve smyslu § 3 písm. b) tohoto zákona,...“ (srov. komentář k § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., in Seidl, P., Kadlec, M.: *Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Komentář*, Wolters Kluwer, Praha 2016).
18. V projednávané věci soud při posuzování otázky platnosti uzavření pracovní smlouvy mezi žalobcem a společností A. vycházel z rozhodovací praxe civilních soudů v obdobných věcech. Podle názoru Nejvyššího soudu (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2003, č.j. 21 Cdo 963/2002) představuje výkon funkce jednatele jakožto statutárního orgánu obchodní společnosti svým obsahem jak zastupování společnosti navenek, tak obchodní vedení společnosti. „V obou případech vykonává jednatel tyto činnosti jako statutární orgán společnosti s ručením omezeným. Tomu ostatně odpovídají i ustanovení § 9 odst. 1 a § 27 odst. 5 zák. práce, která výslovně hovoří o tom, že statutární orgán provádí právní úkony směrem dovnitř společnosti (činí právní úkony v pracovněprávních vztazích jménem zaměstnavatele, provádí jmenování a odvolání do funkcí, jež se tímto způsobem obsazují).“ Nejvyšší správní soud na toto rozhodnutí Nejvyššího soudu navázal rozsudkem ze dne 9.12.2010, č.j. 3 Ads 119/2010 – 58, v němž konstatoval, že „(s)amotná okolnost, zda statutární orgán provádí úkon směrem dovnitř společnosti nebo navenek (jako jednatel či jako pověřenec „obchodním vedením společnosti“), nic nemění na tom, že jedná jako statutární orgán a že tato činnost není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nicméně nebrání tomu, aby jiné činnosti (odlišné od výkonu funkce jednatele) vykonávaly fyzické osoby pro obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů. V daném případě sice stěžovatel konstantně tvrdí, že náplň jeho činnosti jakožto jednatele společnosti na straně jedné a jako ředitele společnosti na straně druhé, se liší, ani v průběhu správního řízení, ani v průběhu řízení před soudem však blíže nespecifikoval, v čem tyto rozdíly spočívají a jaké důkazy navrhuje k jejich prokázání.“

19. Rozsudek Nejvyššího správního soudu 9 Afs 33/2012 – 35 pak v relevantní vazbě k nyní souzené věci uvádí, že „*vztah mezi obchodní společností a členem statutárního či dozorčího orgánu, pokud jde o výkon funkce tohoto orgánu, nikdy nemůže být pracovněprávním vztahem, tj. právním vztahem vznikajícím při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jeho základním definičním znakem je vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Naproti tomu vztah mezi obchodní společností a členem statutárního orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě (dnes příkaz, poznámka soudu), pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplyvá jiné určení práv a povinností; srov. § 66 odst. 2 a § 566 a násl. zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů. Obdobně i člen dozorčí rady je ke společnosti vázán obchodněprávním vztahem, který se primárně řídí smlouvou o výkonu funkce. Nicméně i u statutárního či dozorčího orgánu obchodní společnosti je možné, aby byl mezi jeho členem a společností uzavřen pracovní poměr, kde druhem práce bude jiná činnost než výkon funkce statutárního či dozorčího orgánu. Tento souběh není nijak výjimečný, ale je běžnou praxí, kterou žádný právní předpis nezakazoval a pro kterou podle ustálené judikatury platilo omezení pouze v tom smyslu, že předmětem (pracovní náplní) tohoto paralelního pracovněprávního vztahu musí být jiná činnost, než ta, kterou zahrnuje funkce (člena) statutárního orgánu, resp. dozorčího orgánu/ dozorčí rady...“.*
20. Rovněž recentní judikatura prezentovaná zejména nálezy Ústavního soudu I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2015 a III. ÚS 669/17 ze dne 21. 8. 2018 i rozsudkem velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 se nikterak neodklonila od výše uvedených závěrů, jestliže připustila, že člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obchodního zákoníku i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Takové ujednání (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) totiž nečiní jejich vztah pracovněprávním a i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem a dále, v důsledku smluvního ujednání, těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.
21. Soud se zřetelem na shora představenou právní úpravu, právní doktrínu i relevantní judikaturní východiska neshledal žalobu důvodnou.
22. Žalobce v nyní posuzované věci v zásadě namítal, že ve společnosti A. zastával dvojí pozici – od 20. září 2017 byl funkcí člena (předsedy) představenstva této společnosti jako statutárního orgánu, zatímco od 1. 10. 2017, tedy po jmenování do funkce člena (předsedy) představenstva společnosti A., uzavřel dodatek ke své původní pracovní smlouvě uzavřené se společností A., a to pro druh práce ředitel bez dalšího vymezení popisu takto zastávané pracovní pozice. Po uzavření dodatku k pracovní smlouvě nicméně žalobce dle svého tvrzení na pozici ředitele společnosti fakticky vykonával funkci projektového manažera a stavbyvedoucího. Argumentuje tím, že byl každodenně na stavbách, za které byl jako projektový manažer/stavbyvedoucí odpovědný, a že toto tvrzení řádně ve správním řízení prokázal doložením několika smluv o dílo, v nichž byl uváděn jako stavbyvedoucí nebo projektový manažer, tedy „*jako osoba odpovědná za konkrétní vedení stavby a její realizaci jak vůči smluvním partnerům, tak i vůči orgánům veřejné správy*“. Neexistence popisu pracovní pozice ředitele nemohla podle žalobce vést k paušálnímu odmítnutí jeho nároků jako zaměstnance, neboť při výkonu své pracovní náplně byl vázán pokyny svého zaměstnavatele a tyto pokyny nebyl oprávněn vydávat sám, ale byly přijímány na jednání představenstva jako kolektivního orgánu. Změna názvu funkce žalobce na ředitele dle mínění žalobce neznamena vzhledem k počtu zaměstnanců, že by žalobce vykonával řídicí funkci „*sám o sobě*“, ale jako „*primus inter par(t)es, vyplývající z jeho členství ve statutárním orgánu*“, což plynulo i ze smlouvy o výkonu funkce, v níž bylo deklarováno, že byl zvolen za účelem odvrácení úpadku/jiné nepříznivé situace společnosti. Žalobce rovněž namítl, že se žalovaný v napadeném rozhodnutí nijak nezabýval řídicí strukturou společnosti „*tak, jak ji popsal žalobce*“. Řídicí kompetence ve společnosti A. byly dle žalobce rozděleny tak, že bylo zřízeno několik středisek, jejichž vedoucí byli autonomní a o jejichž případných poměrech se rozhodovalo každý měsíc na

společném zasedání představenstva a dozorčí rady. Není to tedy tak, že by o nich rozhodoval žalobce jako ředitel společnosti sám. Představenstvo mělo na starosti „*obchodní vedení v užším slova smyslu jako kolektivní orgán*“. Žalobce tvrdí, že byl finančně závislý na svém příjmu z pracovního poměru, svou práci si nemohl organizovat sám a byl závislý na rozhodnutí statutárního orgánu, jehož byl toliko jedním ze tří členů.

23. Předmětný soubor žalobních námitek soud odmítá jako neopodstatněný, neboť tyto námitky kromě jednoznačného zákonného podkladu postrádají byt' i jen základní logiku argumentace v návaznosti na úpravu působnosti představenstva jako statutárního orgánu akciové společnosti s dualistickým systémem vnitřního organizačního uspořádání. Představenstvo a dozorčí rada totiž představují dva relativně nezávislé vnitřní orgány akciové společnosti, z nichž první má na starost obchodní vedení společnosti čili exekutivu a druhému přísluší působnost kontrolní. Soudu v tomto směru není zřejmé, co žalobce míní pod termínem „*obchodní vedení v užším smyslu*“, které mělo příslušet představenstvu společnosti, když ze zákona je takové obchodní vedení společnosti statutárním orgánem akciové společnosti neomezené a nedělitelné a sám žalobce tento termín blíže neosvětlil. Marginalizace a rozostřování role představenstva společnosti A. ze strany žalobce konstatováním, že společnost A. měla několik středisek, jejichž vedoucí byli autonomní, nijak nezakrývá zásadní roli představenstva v obchodním vedení celé společnosti, přičemž bylo toliko na představenstvu společnosti, aby o jeho konkrétní podobě právě v rámci obchodního vedení rozhodlo, třeba i prostřednictvím jeho operativní decentralizace do jednotlivých územně uspořádaných středisek společnosti a přenosu odpovídajících dílčích rozhodovacích pravomocí těchto středisek se týkajících. V tomto směru nemohly ani žalobcem navrhované výslechy členů představenstva společnosti A. podle přesvědčení soudu jakkoli relevantně ovlivnit výsledek v projednávané věci, neboť vzájemnými svědectvími nelze ze statutárního orgánu k tíži dozorčí rady společnosti či dokonce jednotlivých vedoucích zaměstnanců společnosti snímat odpovědnost za obchodní vedení společnosti, tím spíše nebylo-li prováděno řádným způsobem, jenž se v důsledku promítl i do úpadku společnosti A. Z těchto důvodů soud k provedení navrhovaných důkazů nepřikročil.
24. Rovněž jako ničím nepodloženou soud hodnotí argumentaci žalobce, že pro společnost A. vykonával v pracovním poměru a na základě pracovní smlouvy ve znění jejího dodatku ze dne 24. 9. 2017 s účinností od 1. 10. 2017 druh práce „projektový manažer“, resp. „stavbyvedoucí“, když táž „pracovní“ smlouva obsahovala jako sjednaný druh práce „ředitel společnosti“. Již v tomto momentě soud shledal, ostatně jako před ním správní orgány, závažnou logickou deficienci na jedné straně mezi tvrzením žalobce o tom, že vykonával závislou práci v pracovním poměru na pozici „projektový manažer/stavbyvedoucí“, a na straně druhé samotnou pracovní smlouvou, která je důkazem toho, že tuto práci žalobce vykonával v pozici „ředitel společnosti“, což z logiky věci lépe odpovídalo jeho členství ve statutárním orgánu společnosti, které vzniklo krátce před změnou původní pracovní smlouvy. Tuto žalobcovu argumentaci pak nemohlo z vícero důvodů zhojit ani opožděné doložení souboru dalších dokumentů smluvní a provozní povahy, jejichž opožděnost se soud zabývá níže.
25. Soud má za to, že správní orgány obou stupňů v projednávané věci odůvodnily svá rozhodnutí velmi srozumitelně a s opřením o relevantní rozhodovací praxi soudů. Žalobcem tvrzené mzdové nároky byly oprávněně odmítnuty pro nesplnění zákonných podmínek spočívajících v tom, že žalobce jednoduše nemohl paralelně zastávat činnost povahy obchodněprávní dané přímo zákonem, konkrétně ustanoveními zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích (dále jen „ZOK“), a pracovněprávní vztah, když ani sjednáním pracovní smlouvy na druh práce „ředitel společnosti“ nemohl takový pracovněprávní vztah vytvořit, resp. „přebít“ jeho zásadně nepřekonatelnou obchodněprávní povahu. Žalobce se tudíž přímo jako člen (předseda) statutárního orgánu společnosti A. podílel na zastupování společnosti A. navenek tak, jak to předpokládaly její statuty, a rovněž se nezprostředkovaně jako (předsedající) člen statutárního orgánu společnosti A. účastnil samotné tvorby „vůle“ této společnosti v rámci jejího obchodního

vedení, včetně zaměstnání sebe samého. Žalobce tedy přímo participoval, při zachování povinnosti péče řádného hospodáře a loajality ke společnosti A., na řízení společnosti A. a jejích zaměstnanců, a nemohl se tudíž z povahy věci účinně vyvazovat z tohoto primárního vztahu ke společnosti A. v následně (čtyři dny po jmenování do funkce člena představenstva společnosti A.) uzavírané pracovní smlouvě. Předmětná ujednání v pracovní smlouvě mezi žalobcem a společností A. ve znění k 1. 10. 2017 ostatně svědčí spíše závěru, že žalobce neměl podle smlouvy o výkonu funkce nárok na odměnu, a jeho finanční motivace byla proto patrně (odměna totiž přímo nevyplyvala ani z předložené pracovní smlouvy žalobce, předpokládala jen mzdový výměr) sekundárně zajišťována skrze tuto smlouvu „manažerské povahy“, jen shodou okolností nazvanou „dodatkem k pracovní smlouvě“. V obdobném duchu se ostatně srozumitelně a přehledně vyjádřil i žalovaný v napadeném rozhodnutí, v němž správně dovodil, že na odměňování žalobce bylo možno vztáhnout režim zákoníku práce, ovšem současně bez možnosti vytvořit z obchodněprávního poměru žalobce závislou práci se zákonnými parametry předpokládanými v zákoníku práce, včetně existence vztahu nadřízenosti a podřízenosti, který v daném případě ani nemohl být dán, protože sám žalobce byl zároveň členem statutárního orgánu jím deklarovaného „zaměstnavatele“.

26. Na tomto závěru nemohla ničeho změnit ani skutečnost, že představenstvo akciové společnosti tvoří pravidelně kolektivní orgán (srov. § 439 odst. 1 ZOK), tudíž bylo zřejmé, že jeho vůle se tvořila mezi jeho více členy ve sboru, takže samotné rozhodování o obchodním vedení společnosti A. nebylo toliko v rukách žalobce. Proto nelze touto optikou účinně zpochybňovat nijak nezměněnou konstelaci tvorby vůle společnosti A. v zásadě jen doplňkovým vytvořením pozice ředitele společnosti, jímž byl předseda představenstva téže společnosti, který tak údajně „podléhal“ představenstvu, resp. jeho většinové vůli. Pokud by soud vešel na žalobcovu argumentaci tohoto druhu, musel by *ad absurdum* dojít k závěru, že všichni členové představenstva byli v dané situaci zaměstnanci společnosti A., protože ani jeden z nich sám o sobě neprováděl obchodní vedení společnosti, když toto příslušelo představenstvu obchodní společnosti jako celku. Právní úprava ZOK, zejména pak její partie týkající se smlouvy o výkonu funkce, by tak zcela ztrácela svůj smysl a opodstatnění.
27. Soud proto dospěl k závěru, že námitka žalobce o tom, že byl závislý na příjmu z pracovního poměru, vůbec neodpovídá jeho obchodněprávnímu vztahu ke společnosti A., jenž primárně plynul z jeho pozice člena jejího představenstva, potažmo ředitele společnosti, tj. pravidelně osoby s univerzální manažerskou pravomocí ve vztahu ke všem zaměstnancům společnosti A., zvláště pak za situace, kdy žalobce ani nedisponoval takovým popisem této pracovní pozice, který by ji i přes její název vymezoval odlišně od náplně obchodního vedení společnosti A. „Dodatek k pracovní smlouvě“ je tedy v tomto kontextu třeba považovat za smlouvu, jíž byla žalobci vlastně v návaznosti na bezplatnou smlouvu o výkonu funkce toliko stanovena odměna za jím vykonávané obchodní vedení společnosti, související jen s druhotně vytvářeným výkonem činnosti ředitele společnosti A., a tedy pozice toliko reflektující nově nabytou primární funkci žalobce jako předsedy představenstva společnosti A. Proto je třeba na odměnu žalobce, která mu patrně plynula ze mzdového výměru, pohlížet zásadně, a to přes její nazvání mzdou, jako na odměnu za výkon funkce člena představenstva.
28. Soud také ze správního spisu ověřil, že smlouva o výkonu funkce ve své nezávazné preambuli pod písmenem (B) obsahovala odkaz na skutečnost, že žalobce byl ustaven do funkce člena představenstva společnosti A. za účelem odvrácení úpadku/jiné nepříznivé hospodářské situace společnosti. Pro soud je proto nanejvýše překvapující, že žalobce svou úlohu předsedy představenstva v projednávané věci tak upozadoval a roli představenstva svými žalobními výroky spíše trivializoval, např. co do četnosti jeho jednání a současného upřednostňování projektových prací na jednotlivých stavbách společnosti A., neboť jeho zásadní úloha měla spočívat v tom, že se měl především zasloužit o odvrácení hrozícího úpadku společnosti A. V již závazném znění bodu 3.1 smlouvy o výkonu funkce bylo navíc zcela nepochybnitelně uvedeno, že žalobce

jako člen představenstva je zavázán „...k plnění povinností dle platných právních předpisů..., dále k obchodnímu vedení ... a dalším záležitostem pro (s)polečnost, které jsou pro funkci (č)lena ve (s)polečnosti obvyklé a přímo se z této funkce podílet na/ a zabezpečovat řízení a organizaci činnosti a podnikání (s)polečnosti a dohled nad chodem každodenních činností (s)polečnosti...“. Z takto evidentně nastaveného rozsahu výkonu funkce člena (předsedy) představenstva bylo zřejmé, že žalobní argumentace zpochybňující žalobcovu naprosto zásadní funkci předsedy představenstva nemohla obstát ani ve světle žalobcem opožděně předložených podkladů, ať již povahy smluvní, nebo realizační v návaznosti na provádění předmětných smluv o dílo uzavřených mezi společností A. a jejími obchodními partnery, neboť sama smlouva o výkonu funkce výslovně předpokládala, že žalobce bude dohlížet nad chodem každodenních činností, tedy nepochybně včetně těch, které plynuly z jednotlivých realizovaných staveb podle smluv o dílo, do jejichž realizace se současně žalobce osobně promítal při uzavírání smluv a přípravě a podepisování dalších návazných dokumentů k těmto smlouvám včetně předávacích protokolů týkajících se předmětných staveb.

29. Soud na tomto místě zároveň konstatuje, že z jeho shora uvedeného výkladu je zjevné, že za daných okolností se pozice žalobce radikálně vymykala ochrannému režimu zákona č. 118/2000 Sb., neboť ten nebyl vytvořen proto, aby, jak již ostatně v projednávané věci konstatovaly správní orgány obou stupňů, sanoval újmu, kterou v důsledku svého vlastního neúspěšného obchodního vedení utrpěli členové statutárního orgánu zaměstnavatele končícího v platební neschopnosti. Zákon č. 118/2000 Sb., tak nemůže napravovat újmu na jiných než mzdových nárocích zaměstnanců, tedy např. na úhradě náhrady odměny za výkon funkce člena představenstva. Žalobce přitom v projednávané věci zcela nepochybně nebyl v postavení zaměstnance společnosti A. ve smyslu § 3 písm. a) část věty před středníkem zákona č. 118/2000 Sb. Nebyl u jmenované společnosti v pracovním poměru, jehož esenciálním znakem je výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele (§ 2 odst. 1 zákoníku práce), a proto nemohl mít vůči společnosti A. z tohoto titulu ani žádné mzdové nároky. Žalobce tak nesplňoval základní zákonné podmínky pro přiznání jím uplatňovaných nároků.
30. Žalobce v poslední ze svých dílčích žalobních námitek brojil proti vadám v řízení, když uvedl, že se žalovaný nevypořádal s obsahem smluv o dílo, které mu žalobce předložil. Ani tuto námitkou soud neshledal důvodnou.
31. Správní orgán prvního stupně se v prvostupňovém rozhodnutí zcela logicky nemohl zabývat posuzováním smluv o dílo uzavřených mezi společností A. jako zhotovitelem a jeho objednateli, resp. dalšími listinami předloženými žalobcem, protože je žalobce jako návrhy na provedení nových důkazů předložil v rozporu se zákonem až spolu s odvoláním proti prvostupňovému rozhodnutí, a nesplnil tak svou povinnost poskytnout správnímu orgánu prvního stupně součinnost při opatrování podkladů pro vydání prvostupňového rozhodnutí ve smyslu § 50 odst. 2 správního řádu. V ustanovení § 82 odst. 4 správního řádu je pro tento účel zakotvena pro řízení před odvolacím správním orgánem zásada koncentrace řízení. Žalobce tak měl procesní povinnost poskytnout správnímu orgánu prvního stupně součinnost při zajišťování důkazů, nikoliv tedy svůj pracovní poměr s druhem práce „projektový manažer/stavbyvedoucí“ jenom bez dalšího tvrdit, ale svá tvrzení také prokázat, a s ohledem na koncentrační zásadu obsaženou v ustanovení § 82 odst. 4 správního řádu tak měl učinit již v řízení před správním orgánem prvního stupně, což ovšem zjevně neučinil. Za takových okolností žalovaný neměl povinnost zabývat se těmito žalobcem nově navrženými důkazy. Žalovaný tak přesto v napadeném rozhodnutí nakonec učinil, byť agregovaně, a nikoliv důkaz po důkazu. Na str. 6 napadeného rozhodnutí k těmto žalobcem opožděně předloženým důkazním prostředkům uvedl, že „(n)adto není ani prokazatelně doloženo, zda jmenovaný jím uváděné druhy práce fakticky vykonával. Jednoznačně to nelze dovodit z dokladů obchodněprávního charakteru, jakými jsou teprve v odvolání doložené smlouvy o dílo.“
32. Soud tak přístup žalovaného k žalobci ohledně opožděně předložených listinných důkazů hodnotí jako vstřícný a na předmětném stručném vypořádání těchto podkladů neshledal žádných

vad. Soud sám, rovněž nad rámec povinností podle výše citovaných ustanovení správního řádu, nepovažuje žalobcem opožděně předložené podklady za přesvědčivé v tom směru, že by měly dokládat, že žalobce fakticky vykonával pro společnost závislou práci na pozici „projektový manažer/stavbyvedoucí“. V předložených smlouvách o dílo žalobce vystupoval především jako zástupce společnosti A., ať již nominálně označený jako předseda představenstva, odpovědný stavbyvedoucí zhotovitele, či zmocněná osoba k provádění zápisu do stavebního deníku. Samotná kumulace těchto rolí sama o sobě nebyla s to prokázat, že by žalobce současně vykonával závislou práci v nižších manažerských pozicích pro tutéž společnost, zvláště pak při současné absenci pracovní smlouvy na takto žalobcem tvrzený druh práce, když původní pracovní smlouva mezi žalobcem a právním předchůdcem společnosti A. jako zaměstnavatelem ze dne 21. 5. 2010 zněla na druh práce „projektant“, nicméně s účinností od 1. 10. 2017 došlo k její úpravě co do druhu práce tak, že někdejší zaměstnavatel žalobce již neměl zájem o výkon tohoto druhu práce ze strany žalobce. Důkazní prostředky založené ve správním spise tedy svědčí o tom, že žalobce s účinností od 1. 10. 2017 již nevykonával závislou práci pro společnost A. na pozici „projektant“, nýbrž jeho vztah k této společnosti byl dán toliko určující povahou jeho členství ve statutárním orgánu společnosti, potažmo jeho dodatečnou pozicí ředitele společnosti jako osoby, jejíž náplň činnosti korespondovala jeho funkci předsedy představenstva společnosti A.

33. Žalobce sice navrhl provedení důkazních prostředků výsledkem čtyř svědků – členů statutárního orgánu společnosti A., nicméně soud tyto důkazní návrhy neshledal potřebnými pro úplné zjištění skutkového stavu; jejich provedení by s ohledem na soudem učiněné závěry bylo zcela nadbytečné.
34. Soud tedy neshledal žalobu důvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl. Za splnění podmínek zakotvených v § 51 odst. 1 s.ř.s. tak učinil bez nařízení ústního jednání.
35. Výrok o nákladech řízení má oporu v ustanovení § 60 odst. 1 s.ř.s., neboť žalobce nebyl ve věci úspěšný a žalovanému žádné účelně vynaložené náklady v řízení nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud. 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 11. června 2020

Mgr. Martin Kříž v. r.
předseda senátu