



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Jiřího Pally a soudců JUDr. Dagmar Nygrínové a Mgr. Aleše Roztočila v právní věci žalobce: **Spolek Kadula**, IČ 22898522, se sídlem Koperníkova 118, Bohumín, zast. Mgr. Radimem Vašendou, advokátem, se sídlem Rožnovská 241, Frenštát pod Radhoštěm, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 10. 2015, č. j. 22 Ad 8/2014 - 59,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 4.114 Kč do 15 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokáta Mgr. Radima Vašendy.

O d ů v o d n ě n í :

Žalovaný rozhodnutím ze dne 2. 3. 2015, č. j. 2011/81564-421, zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Ostravě ze dne 9. 9. 2011, č. j. OTA-T-230/2011, kterým žalobci nebyl poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 2. čtvrtletí roku 2011 podle § 78 odst. 1 a odst. 7 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Žalovaný v odůvodnění rozhodnutí o odvolání uvedl, že se zabýval otázkou, zda žalobce splnil základní podmínku pro přiznání příspěvku, tedy zda zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. V této souvislosti posuzoval nejen činnosti předsedkyně sdružení D. N. a činnosti, které tato osoba jako zaměstnankyně měla vykonávat, nýbrž se zaměřil zejména na tu okolnost, že pracovní smlouvu nemůže uzavřít jedna osoba jednající za obě strany, tj. za zaměstnankyni i zaměstnavatele. Žalovaný v této souvislosti odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/1998, z něž učinil závěr, že statutární orgán nemůže společnost zastupovat tehdy, jsou-li jeho zájmy rozporné se zájmy společnosti. Dále odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2009, z něž

podle žalovaného plyne, že pracovní smlouva uzavřená jménem zaměstnavatele fyzickou osobou, která je druhým účastníkem smlouvy, je podle § 18 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011 (dále jen „zákoník práce“) neplatná, neboť obě strany smlouvy mají rozdílné zájmy. Protože v dané věci pracovní vztah nevznikl z důvodu neplatné pracovní smlouvy uzavřené dne 31. 3. 2011, příspěvek nelze žalobci poskytnout. Jeho případné poskytnutí při nesplnění zákonných podmínek by přitom bylo nejen nezákonné, nýbrž i v rozporu s hospodárným nakládáním s veřejnými prostředky.

Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 26. 10. 2015, č. j. 22 Ad 8/2014 - 59, zrušil rozhodnutí žalovaného a vrátil mu věc k dalšímu řízení. V odůvodnění rozsudku soud uvedl, že otázce uzavírání smluv „sám se sebou“ se věnoval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2831/2010, kde dovedl neplatnost takového jednání u občanských sdružení (dnes spolků). Nicméně i přes tuto okolnost nepovažuje krajský soud smlouvu uzavřenou mezi žalobcem zastoupeným D. N. a D. N. jako zaměstnankyni za neplatnou, neboť zákoník práce v tehdejší znění znal pouze relativní neplatnost právních úkonů, a protože se žádný z účastníků pracovní smlouvy její neplatnosti nedomáhá, je nutné na ní hledět jako na platnou, a to jak v době jejího uzavírání, tak i po celou dobu, za níž žalobce žádal o příspěvek.

Proti tomuto rozsudku podal žalovaný (dále jen „stěžovatel“) včasnou kasační stížnost. V ní odmítl závěr soudu, že pracovní smlouva uzavřená mezi žalobcem zastoupeným D. N. a D. N. jako zaměstnankyni je jen relativně neplatná. Odkázal na ustanovení § 39 zákona č. 40/1964 Sb. občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013, podle nějž je nutné pracovní smlouvu pro obcházení zákona považovat za absolutně neplatnou. To vyplývá z obecné subsidiární aplikace občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Tento závěr podle stěžovatele podporuje i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/1998, který uvádí, že „statutární orgán jménem společnosti nemůže jednat tehdy, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti.“ V dané věci je nutné aplikovat § 22 odst. 2 občanského zákoníku, podle nějž nemůže zastupovat jiného ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Stěžovatel podotkl, že v případě nemožnosti aplikace absolutní neplatnosti je namísto uplatnit nicotnost právního úkonu. Pracovní smlouva uzavřená mezi žalobcem zastoupeným D. N. a D. N. jako zaměstnankyni je zdánlivé právní jednání, ke kterému nelze přihlížet. Navíc pracovnímu vztahu v projednávané věci chybí jeden z podstatných znaků, a to výkon práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Uplatnění § 20 zákoníku práce, jak to učinil krajský soud, je spekulativní, neboť je zřejmé, že právní úkon nelze učinit, pokud je na obou stranách úkonu tatáž osoba. Přiznání příspěvku by za daných okolností bylo rovněž v rozporu s principem hospodárného využívání veřejných prostředků a zákonem o rozpočtových pravidlech. Stěžovatel proto Nejvyššímu správnímu soudu navrhl, aby rozsudek krajského soudu zrušil a vrátil mu věc k dalšímu řízení.

Žalobce ve vyjádření ke kasační stížnosti namítl, že pracovní smlouva byla uzavřena dne 31. 3. 2011 s dnem nástupu do zaměstnání 1. 4. 2011, a nebyla uzavřena dne 30. 4. 2011, jak stěžovatel ve svých vyjádřeních mylně uvádí. Podle žalobce není odkaz na subsidiární aplikaci občanského zákoníku v projednávané věci případný, neboť zákoník práce obsahoval vlastní úpravu neplatnosti právních úkonů. Princip relativní neplatnosti pro sjednávané pracovní smlouvy nastolil Ústavní soud nálezem ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, kterým zrušil pravidlo absolutní neplatnosti pro uzavírání pracovních smluv. Postup žalobce a D. N. byl tedy možný a vznikla platná pracovní smlouva, jejíž neplatnosti se ani jedna ze stran nedovolávala. Z tohoto důvodu lze odmítnout i argument stěžovatele, že pracovní smlouva je nicotná, neboť zákoník práce nedostatky právních úkonů spojoval toliko s následkem relativní neplatnosti. Navíc žalobce i D. N. plnili nejen povinnosti z pracovní smlouvy, ale i navazující povinnosti a hradili zdravotní pojištění, daně atd. Pokud by Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že pracovní smlouva byla neplatná, měl by přihlídnout k okolnosti, že mezi žalobcem a

pokračování

D. N. vznikl faktický pracovní poměr. Stěžovatelův odkaz na zákon o rozpočtových pravidlech není přílehlavý, neboť zákon o zaměstnanosti pro přiznání příspěvku zná jen podmínku minimálně 50% počtu zaměstnanců se zdravotním postižením. Žalobce proto navrhl, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v souladu s § 109 odst. 3 a 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) vázán rozsahem a důvody, které stěžovatel uplatnil v kasační stížnosti. Neshledal přitom vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti. Z obsahu kasační stížnosti je zřejmé, že ji stěžovatel podal z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.

Podle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. „[k]asační stížnost lze podat pouze z důvodu tvrzené nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení.“ Nesprávné právní posouzení spočívá buď v tom, že na správně zjištěný skutkový stav je aplikován nesprávný právní názor, popř. je sice aplikován správný právní názor, ale tento je nesprávně vyložen.

Kasační stížnost není důvodná.

Podle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti „[z]aměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. [...]“

Podle § 20 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011, „[j]de-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. [...]“

Podle § 22 odst. 2 občanského zákoníku „[z]astupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.“

Nejvyšší správní soud nesouhlasí s názorem stěžovatele, že pracovní smlouva uzavřená mezi žalobcem jako zaměstnavatelem, za nějž podle stanov jednala D. N., a D. N. jako zaměstnankyní je absolutně neplatná. Ústavní soud v nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, uvedl, že „[...] pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků základních pracovněprávních vztahů, jestliže některé právní úkony (pracovní smlouvy, jmenování, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou neplatnosti absolutní. Podle jeho názoru uplatnění absolutní neplatnosti právních úkonů směřujících ke vzniku základních pracovněprávních vztahů by ve svém důsledku znamenalo aprobaci existence tzv. faktických pracovních vztahů, protože absolutně neplatný právní úkon nemůže platný právní vztah založit. Je proto z hlediska sociální a právní jistoty účastníků třeba ponechat i zde neplatnost relativní; ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však - není-li neplatnost uplatněna - existuje zde (i přes vady právního úkonu) základní pracovněprávní vztah, který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu.“ V citovaném nálezu Ústavní soud zrušil ustanovení zákoníku práce, které spojovalo s vadami právních úkonů směřujících k uzavření pracovní smlouvy absolutní neplatnost, a nastolil pro celý zákoník práce pravidlo, že vady právních úkonů byly postihovány neplatností relativní. Nejvyšší správní soud souhlasí se stěžovatelem, že právní úkon směřující k uzavření pracovní smlouvy je vadný, protože pracovní smlouvu uzavřela dne 31. 3. 2011 v rozporu s § 22 odst. 2 občanského zákoníku za obě strany totožná osoba. S ohledem na § 20 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011, a závěry obsažené v nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, však zároveň doplňuje, že předmětná pracovní smlouva je neplatná toliko relativně.

Jelikož se však žádný z účastníků pracovní smlouvy její neplatnosti nedovolával, je nutné na ni hledět jako na platnou, a to i v řízení vedeném před stěžovatelem. Poukaz stěžovatele na § 18 zákoníku práce, který odkazuje mimo jiné na § 39 občanského zákoníku, neobstojí, neboť, jak bylo uvedeno výše, zákoník práce obsahoval vlastní úpravu řešení vad právních úkonů, které spojoval s toliko relativní neplatností. Na výše uvedených závěrech nemůže nic změnit ani argument stěžovatele, že samotný pracovněprávní vztah vzniklý mezi žalobcem a D. N. postřídá jeden ze svých základních znaků, a to vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Touto otázkou se totiž stěžovatel v napadeném rozhodnutí vůbec nezabýval a žalobou napadené rozhodnutí opřel o jiný důvod.

Lze tedy uzavřít, že krajský soud nepochybil, když učinil závěr, podle něhož žalovaný nesměl k neplatnosti uvedené pracovní smlouvy přihlížet a musel vycházet z toho, že se jedná o platný právní úkon. Krajský soud tedy posoudil tuto právní otázku správně, takže důvod kasační stížnosti podle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. nebyl naplněn. V dalším řízení tak bude žalovaný vycházet z toho, že pracovní smlouva uzavřená dne 31. 3. 2011 je platná. Proto se bude zabývat tím, zda právní vztah vzniklý na jejím základě mezi žalobcem a D. N. skutečně naplňoval všechny znaky vztahu pracovněprávního a zda případný pracovní poměr nebyl mezi těmito subjekty s ohledem na další okolnosti případu uzavřen v rozporu se zákazem zneužití práva.

S ohledem na všechny shora uvedené skutečnosti dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1 věty druhé s. ř. s. zamítl.

Žalobce měl v řízení o kasační stížnosti plný úspěch, a proto Nejvyšší správní soud podle § 120 a § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. uložil stěžovateli povinnost zaplatit mu do patnácti dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti ve výši 4.114 Kč, která se skládá z částky 3.100 Kč za jeden úkon právní služby (vyjádření ke kasační stížnosti ze dne 23. 11. 2015 podle § 9 odst. 4 písm. d) ve spojení s § 7 bodem 5 a § 11 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb, ve znění pozdějších předpisů), z částky 300 Kč za s ním související režijní paušál (§ 13 odst. 1 a 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a z částky 714 Kč, která odpovídá sazbě daně z přidané hodnoty ve výši 21% vypočtené z odměny za zastupování a náhrady, tedy z částky 3.400 Kč.

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

V Brně dne 14. ledna 2016

JUDr. Jiří Palla
předseda senátu