

Anonymizovaná verze

C-101/21 – 1

Věc C-101/21

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

18. února 2021

Předkládající soud:

Nejvyšší správní soud (Česká republika)

Datum předkládacího rozhodnutí:

11. února 2021

Žalobce:

HJ

Žalovaný: Ministerstvo práce a sociálních věcí

[OMISSIS] U S N E S E N Í

Nejvyšší správní soud rozhodl [OMISSIS] v právní věci žalobce: **HJ**, [OMISSIS] proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, [OMISSIS] proti rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 6. 2019, [OMISSIS] v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. 6. 2020, čj. 15 Ad 10/2019-27,

t a k t o:

I. Soudnímu dvoru Evropské unie se předkládá následující předběžná otázka:

Brání článek 2 ve spojení s článkem 12 písm. a) a c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, takové vnitrostátní judikatuře, dle níž ředitel obchodní společnosti není považován za „zaměstnance“ pro účely uspokojení mzdových nároků dle směrnice 2008/94/ES jen z toho důvodu, že ředitel jako zaměstnanec je současně členem statutárního orgánu téže obchodní společnosti?

[OMISSIS]O d ů v o d n ě n í:

I. Předmět řízení

[1] Žalobce (dále jen „stěžovatel“) je předseda představenstva a bývalý zaměstnanec společnosti AA. Pro tuto společnost (a její právní předchůdkyně) pracoval již od roku 2010. Původně ve společnosti působil jen jako zaměstnanec na pozici projektanta. V září 2017 byl zvolen předsedou statutárního orgánu (představenstva) společnosti AA. Stěžovatel uzavřel se společností smlouvu o výkonu této funkce, dle které ale neměl za výkon funkce nárok na odměnu. Krátce poté uzavřel stěžovatel se společností ještě dodatek ke své (původní) pracovní smlouvě, dle které měl jako zaměstnanec nárok na mzdu. Tento dodatek upravil v pracovní smlouvě s účinností od října 2017 druh vykonávané práce na „ředitel společností“. Blíže nebyl druh vykonávané práce v pracovní smlouvě vymezen.

[2] Společnost AA se v roce 2018 dostala do platební neschopnosti. Stěžovatel proto požádal Úřad práce České republiky – krajskou pobočku pro hl. m. Prahu o uspokojení mzdových nároků dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Domáhal se uspokojení nároků za měsíce červenec až září 2018, které neuspokojila společnost AA jako jeho tehdejší zaměstnavatel.

[3] Úřad práce žádost dle § 9 odst. 6 zákona 118/2000 Sb. zamítl, jelikož stěžovatele nepovažoval za zaměstnance ve smyslu § 3 písm. a) tohoto zákona. Dle Úřadu práce [OR 2] se tedy zákon na stěžovatele vůbec nevztahoval. Stěžovatel se následně odvolal k žalovanému, který závěry Úřadu práce potvrdil a odvolání zamítl.

[4] Úřad práce i žalovaný založili svá rozhodnutí na tom, že v období července až září 2018 stěžovatel vykonával funkci předsedy představenstva a současně dle pracovní smlouvy působil jako zaměstnanec společnosti na pozici ředitele společnosti. Na obou pozicích vykonával stejnou činnost – obchodní vedení společnosti. Jako členovi statutárního orgánu společnosti mu proto nemohl zároveň vzniknout pracovní poměr ke společnosti.

[5] Stěžovatel proti rozhodnutí žalovaného podal žalobu k městskému soudu. Městský soud vyšel v rozsudku z judikatury českých soudů k tzv. souběhu funkcí, tedy souběhu funkce člena statutárního orgánu a zároveň zaměstnance společnosti. Podle této judikatury může obchodní korporace se členem svého statutárního orgánu uzavřít smlouvu o výkonu činnosti, která spadá do působnosti statutárního orgánu podle zákona (včetně obchodního vedení). Takovou smlouvu je možné podřídít režimu zákoníku práce. Není však možné, aby tímto způsobem vznikl pracovní poměr mezi obchodní korporací a členem jejího statutárního orgánu. Člen statutárního orgánu nebude na základě takové smlouvy zaměstnancem obchodní korporace, protože jeho činnost nebude ve vztahu k obchodní korporaci naplňovat definici závislé práce podle zákoníku práce.

[6] Stěžovatel v řízení před městským soudem tvrdil, že v posuzovaném období pro společnost pracoval jako stavbyvedoucí a projektový manažer. Vykonával tedy činnosti, které nebyly jen obchodním vedením společnosti. Městský soud nicméně jeho argumentaci nepovažoval za přesvědčivou. Naopak, městský soud shledal, že stěžovatel v období červenec až září 2018 na základě pracovní smlouvy se společností AA skutečně vykonával obchodní vedení společnosti jako její ředitel. Zároveň byl ve stejné době předsedou představenstva společnosti, do jehož působnosti obchodní vedení společnosti dle zákona spadá. Mezi společností a stěžovatelem proto nemohl existovat vztah nadřízenosti a podřízenosti, který je typický pro závislou práci. Ani městský soud proto nepovažoval stěžovatele za zaměstnance ve smyslu § 3 písm. a) zákona 118/2000 Sb. a jeho žalobu zamítl.

[7] Pro účely předložení předběžné otázky je důležité zdůraznit, že se městský soud nezabýval tím, zda měl stěžovatel či jeho blízcí příbuzní jakoukoliv majetkovou účast na společnosti AA, jejím obchodním závodě či provozovně. Městský soud též nezkoumal, zda se stěžovatel dopustil jakéhokoliv konkrétního pochybení vedoucího k platební neschopnosti společnosti. Městský soud pouze obecně uvedl, že (dle nezávazné preambule smlouvy o výkonu funkce) stěžovatel byl do funkce předsedy představenstva zvolen za účelem odvrácení úpadku či jiné nepříznivé hospodářské situace společnosti. Vyslovil také názor, že zákon č. 118/2000 Sb. nebyl přijat, aby napravlal újmu, kterou v důsledku vlastního neúspěšného obchodního vedení utrpěli členové statutárního orgánu zaměstnavatele v platební neschopnosti.

[8] Proti rozsudku městského soudu podal stěžovatel kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu. Namítá mj., že ho členství v představenstvu společnosti neopravňovalo k samostatnému řízení společnosti ani k jejímu samostatnému vedení. Představenstvo totiž rozhoduje ve sboru, většinou hlasů. Již proto je závěr o souběhu pracovněprávního vztahu se vztahem obchodním nesprávný. Městský soud prý rovněž nesprávně posoudil uzavření dodatku k pracovní smlouvě a dostatečně nepřihlédl k tomu, že pracovní poměr stěžovatele se společností AA trval již před jeho zvolením do představenstva.

[9] Žalovaný navrhuje kasační stížnost zamítnout. **[OR 3]**

II. Použitelné právo Evropské unie a vnitrostátní právní úprava

[10] Čl. 2 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele stanoví, že:

Tato směrnice se nedotýká vnitrostátního práva, pokud jde o definice pojmů „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“, „odměna“, „nabytá práva“ a „nabývaná práva“.

[11] Podle čl. 12 směrnice 2008/94/ES:

Tato směrnice se nedotýká možnosti členských států

- a) *přijmout nezbytná opatření, aby se zamezilo zneužívání;*
- b) *odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle článku 3 nebo záruční povinnost podle článku 7, pokud se zjistí, že splnění povinnosti není důvodné v důsledku zvláštních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a společných zájmů vyjádřených v tajně dohodě mezi nimi;*
- c) *odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle článku 3 nebo záruční povinnost podle článku 7 v případě, že zaměstnanec byl sám nebo společně se svými blízkými příbuznými vlastníkem podstatné části podniku nebo provozovny zaměstnavatele a měl značný vliv na činnosti tohoto podniku nebo provozovny.*

[12] Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, implementuje do českého práva směrnici 2008/94/ES. Podle § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb. se pro účely tohoto zákona „zaměstnancem“ 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.

[13] Podle § 2 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb. se zákon nevztahuje:

na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast.

[14] Podle § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se „zaměstnancem“ rozumí:

fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

[15] Podle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je pak „závislou prací“:

práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

[OR 4] [16] Důsledky tzv. souběhu funkcí člena statutárního orgánu a zároveň zaměstnance obchodní korporace **nejsou** v českém právu zákonem výslovně upraveny. Dlouhodobě je však dotváří judikatura českých soudů, především pak

Nejvyššího soudu. Podstatou judikatury k souběhu funkcí byl názor, že člen statutárního orgánu obchodní korporace nesmí vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu. Pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy uzavřené v pracovněprávních vztazích s takovou osobou na tuto činnost prohlašoval Nejvyšší soud za neplatné pro rozpor se zákonem.

[17] Postupem času Nejvyšší soud svůj přístup částečně zjemnil. Pracovní smlouvy prohlašoval za neplatné, pouze pokud podle nich měli zaměstnanci vykonávat **stejnou** činnost jako ve funkci členů statutárního orgánu. Stejnou činnost jako členové statutárního orgánu podle tohoto výkladu vykonávali typicky generální ředitelé společností. Oproti tomu náplň pozic výrobně-technického náměstka generálního ředitele nebo obchodního ředitele již byla pro Nejvyšší soud dostatečně odlišná od činnosti statutárního orgánu. Smlouvy na tyto pozice tedy ponechal v platnosti a členové statutárních orgánů se na jejich základě považovali za zaměstnance svých společností (srov. rozsudky ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015, a ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014).

[18] Proti judikatuře Nejvyššího soudu v případech vykonávání „stejných činností“ na základě pracovní smlouvy se však postavil Ústavní soud v nálezu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15. Ústavní soud zdůraznil, že zákaz uzavírání těchto smluv – tedy omezení soukromoprávního jednání – není v českém právu upraven zákonem. Byl dovozen až soudy, které však mohou právo dotvářet jen v omezené míře. Ústavní soud proto podrobil tento způsob dotváření práva (jdoucí proti zájmům soukromých osob) obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu.

[19] Ústavní soud odmítl dosavadní argumentaci Nejvyššího soudu, že činnost spadající do působnosti statutárního orgánu obchodní korporace není možné vykonávat v pracovněprávním vztahu či v režimu podřízeném zákoníku práce. Zdůraznil, že zákoník práce výslovně nezakazuje členovi statutárního orgánu vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu. V takovém případě se mají podobné smlouvy vykládat především podle úmyslu stran. Výklad má respektovat jejich právo na svobodné jednání a zásadu, že smlouvy je třeba dodržovat. Ústavní soud též odmítl způsob, kterým soudy odůvodňovaly zákaz souběhu funkcí s pomocí práva obchodních korporací. Odkázal mimo jiné na to, že člen statutárního orgánu může část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné osoby, včetně zaměstnanců společnosti. Rozsah takového pověření je přitom v zásadě vnitřní věcí společnosti. Dosavadní praxi Nejvyššího soudu při odůvodňování rozhodnutí, ve kterých prohlašoval smlouvy za neplatné, označil za nedostatečnou. Rozhodl, že soudy mohou prohlásit tyto smlouvy za neplatné jen v případě, že přednesou „obzvláště přesvědčivé argumenty“ pro takový postup.

[20] V reakci na rozhodnutí Ústavního soudu pozměnil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, věc *MIDESTA*, svou dosavadní judikaturu. Dle současného výkladu tak již výše zmíněné smlouvy nejsou automaticky považovány za neplatné a smluvní strany mohou (v určitém rozsahu) smlouvu podřídit režimu zákoníku práce. Nejvyšší soud však nadále trvá na tom,

že **při tzv. souběhu funkcí člen statutárního orgánu nemůže být považován za zaměstnance obchodní korporace**. Nejvyšší soud tento výklad zdůvodňuje tím, že je to právě statutární orgán a jeho členové, kdo řídí činnost obchodní korporace. Člen statutárního orgánu tak nemůže ani na základě pracovní smlouvy vykonávat činnosti spadající do náplně jeho funkce (tj. do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní korporace. Tento pozměněný výklad však dosud Ústavní soud přímo nepřezkoumával.

[OR 5] [21] Na tuto argumentaci Nejvyšší soud navázal v rozsudku ze dne 10. 10. 2019, sp. zn. 21 ICdo 173/2017, ve kterém se zabýval právě výkladem § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb. Dle tohoto rozsudku nemůže být statutární orgán obchodní korporace, který měl uzavřenou pracovní smlouvu pro činnost, která se obsahově překrývala s náplní činnosti statutárního orgánu, považován za „zaměstnance“ pro účely tohoto zákona. Nejvyšší soud v této věci obecně odkázal i na čl. 2 odst. 2 směrnice 2008/94/ES, blíže se však směrnicí a zejména judikaturou Soudního dvora ke směrnici nezabýval.

III. Rozbor předkládané předběžné otázky

[22] V nynější věci řeší soud otázku, zda vnitrostátní judikatura, dle které nelze člena statutárního orgánu akciové společnosti, který zároveň na základě pracovní smlouvy působí ve stejné společnosti na pozici ředitele společnosti, považovat za zaměstnance ve smyslu § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb., není v rozporu s čl. 2 ve spojení s čl. 12 směrnice 2008/94/ES. Stručněji řečeno, soud zamýšlí vyjasnit, zda takový souběh funkcí člena statutárního orgánu a ředitele může sám o sobě vyloučit žadatele o uspokojení mzdových nároků z ochranného režimu stanoveného touto směrnicí.

[23] Z níže podaných důvodů dospěl Nejvyšší správní soud k potřebě předložit předběžnou otázku Soudnímu dvoru.

[24] Soudní dvůr při interpretaci směrnice 2008/94/ES i její předchůdkyně, směrnice 80/987/EHS, dlouhodobě chrání jejich sociální cíl – zabezpečit minimální standard ochrany **všem** zaměstnancům v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (např. rozsudky *Andersson*, C-30/10, EU:C:2011:66, bod 25, nebo *Tümer*, C-311/13, EU:C:2014:2337, bod 37). Členské státy proto mohou vyloučit určité osoby z této ochrany **jen ve specifických případech** určených směrnicí (srov. např. rozsudky *Wagner Miret*, C-334/92, EU:C:1993:945, bod 14, *van Ardennen*, C-435/10, EU:C:2011:751, bod 39, nebo opět *Tümer*, bod 37).

[25] Pro nynější věc je podstatné, že se tyto závěry vztahují i **na způsob, kterým členské státy definují pojem „zaměstnanec“**. Směrnice 2008/94/ES v čl. 2 odst. 2 uvádí, že se nedotýká vnitrostátního práva, pokud jde o definici tohoto pojmu. Prostor pro uvážení, který mají členské státy při definici „zaměstnance“, ale není neomezený. Členské státy nemohou výraz „zaměstnanec“ definovat podle vlastní volby tak, že by byl ohrožen sociální cíl uvedené směrnice (rozsudky ve věci *van Ardennen*, body 27 a 34, a ve věci *Tümer*, bod 42). Osoby, kterým

vnitrostátní právní úprava přiznává **zpravidla** postavení zaměstnanců, nemohou být zbaveny ochrany, kterou uvedená směrnice stanoví v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (rozsudek ve věci *Tümer*, bod 45).

[26] Nynější věc je do určité míry podobná situaci právě ve věci *Tümer*. Pokud by stěžovatel nebyl zároveň členem představenstva společnosti AA, nic by nebránilo tomu, aby byl na základě pracovní smlouvy považován za jejího zaměstnance. Na tom nic nemění ani to, že by se jeho náplň práce překrývala s působností představenstva společnosti. České právo by v takovém případě považovalo osoby v postavení stěžovatele za zaměstnance. Právě kvůli souběhu funkcí během posuzovaného období červenec až září 2018 však stěžovatel za zaměstnance považován není. Ve věci *Tümer* vylučoval určitou skupinu osob – cizince neoprávněně pobývajících v Nizozemsku – z definice pojmu „zaměstnanec“ přímo nizozemský zákon o zaměstnanosti (srov. rozsudek ve věci *Tümer*, bod 17). V projednávaném případě **[OR 6]** tato výlučka výslovně v zákoně uvedena není. Z logiky a systematiky zákoníku práce dovodily tuto výlučku až české soudy. Takovou situaci se Soudní dvůr zatím nezabýval.

[27] Městský soud v nynější věci, stejně jako Nejvyšší soud ve výše citované věci 21 ICdo 173/2017, vyloučil zaměstnance z ochranného režimu směrnice 2008/94/ES **pouze** s odkazem na jeho souběh funkcí člena představenstva společnosti (tedy statutárního orgánu) a ředitele společnosti. Člen statutárního orgánu totiž dle městského soudu nemůže ani na základě pracovní smlouvy vykonávat činnosti spadající do náplně jeho funkce (tj. do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní společnosti. Nejvyšší správní soud má ale za to, že takový výklad může být v rozporu s podmínkami pro vyloučení zaměstnance stanovené směrnicí.

[28] Dle Nejvyššího správního soudu není možné výše popsaný souběh funkcí bez dalšího označit za „zneužití“ dle čl. 12 písm. a) směrnice. Případné vyloučení nároku pro zneužití musí být totiž objektivně odůvodněno a představovat opatření nezbytné k tomu, aby se zabránilo zneužívání (rozsudek ve věci *Robledillo Núñez*, C-498/06, EU:C:2008:109, bod 44). Obecná presumpce zneužití je v takových případech nepřipustná. Ani vedoucího pracovníka společnosti, která se dostala do platební neschopnosti, nelze bez konkrétních poznatků o případném zneužití práva vyloučit z ochrany poskytované směrnicí (srov. stanovisko generální advokátky Julianne Kokott ve věci *Hampshire*, C-17/17, EU:C:2018:287, body 64 a 65, a následně rozsudek v téže věci, EU:C:2018:674, bod 47).

[29] Stejně tak nelze bez dalšího podřadit souběh funkcí pod výjimku v čl. 12 písm. c) směrnice. Stěžovatel měl jako předseda představenstva bezpochyby podstatný vliv na činnost společnosti, nebylo však prokázáno, že by měl jakoukoliv majetkovou účast na společnosti. Teprve při současném splnění obou podmínek v čl. 12 písm. c) směrnice je možné připustit, že zaměstnanec mohl být odpovědný za platební neschopnost společnosti (rozsudek *Andersson*, body 24 a 27).

[OMISSIS]