



ČESKÁ REPUBLIKA

NÁLEZ

Ústavního soudu

Jm é n e m r e p u b l i k y

Ústavní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Davida Uhlíře, soudce Tomáše Lichovníka a soudkyně zpravodajky Kateřiny Šimáčkové ve věci ústavní stížnosti stěžovatele **Ing. J. G.**, zastoupeného JUDr. Tomášem Hulvou, advokátem se sídlem nám. Republiky 1, Opava, proti rozsudku Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 1781/2012-330 ze dne 29. 5. 2013, rozsudku Okresního soudu v Olomouci č. j. 16 C 315/2009-378 ze dne 26. 8. 2013 a rozsudku Krajského soudu v Ostravě č. j. 16 Co 14/2014-435 ze dne 18. 3. 2014, za účasti Nejvyššího soudu, Krajského soudu v Ostravě a Okresního soudu v Olomouci jako účastníků řízení a OLMA, a. s., se sídlem Pavelkova 18, Olomouc, zastoupené JUDr. Lenkou Příkazskou, advokátkou se sídlem Čechova 2, Přerov, jako vedlejší účastnice řízení, takto:

- I. Rozsudkem Okresního soudu v Olomouci č. j. 16 C 315/2009-378 ze dne 26. 8. 2013 a rozsudkem Krajského soudu v Ostravě č. j. 16 Co 14/2014-435 ze dne 18. 3. 2014 bylo porušeno právo stěžovatele na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny ve spojení s právem na svobodné jednání podle čl. 2 odst. 3, zásadou pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy a s právem na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod.**
- II. Tato rozhodnutí se proto ruší.**
- III. Ústavní stížnost se v části směřující proti rozsudku Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 1781/2012-330 ze dne 29. 5. 2013 odmítá.**
- IV. Náhrada nákladů řízení o ústavní stížnosti se stěžovateli nepřiznává.**

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a předchozí průběh řízení

1. Stěžovatel byl předsedou představenstva společnosti OLMA, a. s. (vedlejší účastnice). Současně byl jmenován generálním ředitelem této společnosti; výkon této funkce byl později upraven manažerskou smlouvou. V prosinci 2008 byl stěžovatel odvolán z funkce předsedy představenstva a s odkazem na § 73 odst. 2 zákoníku práce byl odvolán i z funkce generálního ředitele. V lednu 2009 dala vedlejší účastnice stěžovateli výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Stěžovatel se poté na vedlejší účastnici domáhal náhrady mzdy za únor a březen 2009 ve výši 602 549,50 Kč s příslušenstvím.

2. Okresní soud v Olomouci (dále jen „okresní soud“) nejprve mezitímním rozsudkem rozhodl, že stěžovatel má nárok na náhradu mzdy za únor a březen 2009. Podle okresního soudu stěžovatel vykoval funkci generálního ředitele v pracovním poměru. Jeho odvoláním z této funkce pracovní poměr neskončil. Obecně totiž odvoláním vedoucího zaměstnance nekončí jeho pracovní poměr a zaměstnavatel je povinen mu podat návrh na změnu jeho pracovního zařazení. Vedlejší účastnice se ovšem se stěžovatelem na změně pracovního zařazení nedohodla. Podle okresního soudu tudíž došlo k překážce v práci na straně zaměstnavatele (vedlejší účastnice). Stěžovatel proto nemusel ve výpovědní době docházet do zaměstnání, má však nárok na náhradu mzdy. Okresní soud se neztotožnil s námitkou vedlejší účastnice, že došlo k souběhu funkce předsedy představenstva a generálního ředitele a že není možné uzavřít pracovní smlouvu na výkon funkce člena statutárního orgánu.

3. Krajský soud v Ostravě (dále jen „krajský soud“) mezitímní rozsudek okresního soudu potvrdil. Krajský soud se ztotožnil s hodnocením okresního soudu a podrobněji se zabýval především námitkou souběhu funkce předsedy představenstva a generálního ředitele. Krajský soud uvedl, že podle judikatury Nejvyššího soudu fyzická osoba nevykonává činnost statutárního orgánu obchodní společnosti v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť činnost statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu zákoníku práce a vznik, zánik i obsah tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy. Právní předpisy ani povaha akciové společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud naplní pracovního poměru není výkon činnosti statutárního orgánu. Krajský soud porovnal povinnosti generálního ředitele a předsedy představenstva a dospěl k závěru, že rozsah povinností generálního ředitele byl podstatně širší. Námitku souběhu proto neshledal důvodnou.

4. Nejvyšší soud poté napadeným rozsudkem tato rozhodnutí zrušil. S odkazem na rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993, uveřejněný pod č. 13/1995 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, Nejvyšší soud zopakoval, že podle ustálené judikatury soudů činnost statutárního orgánu, popřípadě jeho člena, fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru. Proto je neplatná pracovní smlouva nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích, jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci nebo funkci, jejíž naplní je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán nebo jeho člen. Právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby

jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru není výkon činnosti statutárního orgánu. Nejvyšší soud ovšem dospěl k závěru, že stěžovatel měl ve funkci generálního ředitele vykonávat stejnou činnost, kterou vykonával i jako předseda představenstva. Jmenováním do funkce generálního ředitele proto nebyl platně založen pracovní poměr a uzavřená manažerská smlouva je neplatná. Protože mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí nevznikl pracovní poměr, nemohl být ani rozvázán žádným ze způsobů předvídaných zákoníkem práce.

5. Okresní soud poté napadeným rozsudkem žalobu stěžovatele na náhradu mzdy zamítl. Okresní soud byl vázán závěrem Nejvyššího soudu, že mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí nevznikl pracovní poměr. Proto podle okresního soudu stěžovatel nemá ani nárok na náhradu mzdy. Stěžovateli nelze přiznat požadovanou částku ani jako náhradu škody, neboť stěžovatel neprokázal výši škody ani to, že by mu vznikla v příčinné souvislosti s protiprávním jednáním vedlejší účastnice.

6. Krajský soud napadeným rozsudkem toto rozhodnutí okresního soudu potvrdil. Rovněž krajský soud odkázal na závazný právní názor Nejvyššího soudu a doplnil, že stěžovateli nemůže náležet náhrada škody podle zákoníku práce, neboť žádný pracovněprávní vztah mezi ním a vedlejší účastnicí nebyl.

7. Nejvyšší soud poté usnesením sp. zn. 21 Cdo 2390/2014 ze dne 20. 11. 2014 odmítl dovolání stěžovatele, protože okresní a krajský soud posoudili věc v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu, a zejména jeho předchozím kasačním rozhodnutím v této věci. Dále Nejvyšší soud uvedl, že případné nároky stěžovatele by plynuly z obchodněprávního, nikoliv pracovněprávního vztahu a v tomto řízení nemohly být projednány s ohledem na obsah žaloby. Nejvyšší soud se zabýval i námitkou stěžovatele, že právní vztah mezi ním a vedlejší účastnicí byl hodnocen v tomto řízení jinak než v rozsudku Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 429/2011-115 ze dne 17. 5. 2012. Nejvyšší soud k tomu konstatoval, že se v odkazovaném rozsudku nemohl zabývat otázkou platnosti pracovního poměru mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí, neboť byl vázán uplatněnými dovolacími důvody.

II. Argumentace stran

8. Podle stěžovatele obecné soudy porušily čl. 28 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), podle něhož mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Rozhodly totiž, že mezi ním a vedlejší účastnicí pracovněprávní vztah vůbec nevznikl, a posoudily jmenování a manažerskou smlouvu jako neplatné. V této souvislosti stěžovatel poukazuje na ochrannou funkci pracovního práva a na to, že podle zákoníku práce nemůže být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

9. Dále stěžovatel namítá porušení práva na spravedlivý proces podle čl. 36 Listiny. Nejvyšší soud podle stěžovatele nedostatečně odůvodnil závěr, že stěžovatel měl jako generální ředitel a předseda představenstva vykonávat stejnou činnost. Nejvyšší soud totiž pouze ocitoval vymezení činnosti generálního ředitele a ve zkratce uvedl, v čem spočívá činnost předsedy představenstva, aniž by „určitě, jasně, srozumitelně a položkově“ sdělil, v čem se shodují. Naopak okresní a krajský soud původně dospěly

„ke skutkovému závěru“, že činnost generálního ředitele a předsedy představenstva shodná nebyla. Tato jejich skutková zjištění Nejvyšší soud podle stěžovatele přezkoumával, i když z jeho judikatury (např. z rozsudku sp. zn. 23 Cdo 1135/2012 ze dne 23. 5. 2013) plyne, že k tomu Nejvyšší soud není oprávněn. Závěr Nejvyššího soudu podle stěžovatele ani neodpovídá skutečnosti, protože činnost generálního ředitele podle stěžovatele nebyla tvořena výlučně ani převážně činnostmi předsedy představenstva. Rozsudek Nejvyššího soudu, podle něhož mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí nevznikl pracovněprávní vztah, navíc stěžovatel pokládá za překvapivý, protože v dřívějším rozsudku č. j. 21 Cdo 429/2011-115 ze dne 17. 5. 2012 stejný senát Nejvyššího soudu „v totožné právní věci mezi totožnými účastníky“ vyhodnotil pracovní poměr mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí jako platný.

10. Stěžovatel poukazuje i na to, že podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 625/03 ze dne 14. 4. 2005 je základním principem výkladu smluv prioritou výkladu, který neplatnost smlouvy nezakládá, čímž je vyjádřen a podporován princip autonomie vůle stran. Stěžovatel se dále dovolává nálezu sp. zn. IV. ÚS 128/06 ze dne 11. 11. 2009, podle něhož musí vznik závazkových vztahů vycházet zejména z respektu a ochrany autonomie vůle smluvních subjektů. Při výkladu smluvních ujednání je pak nutné postupovat tak, aby byla zajištěna důvěra a ochráněno legitimní očekávání stran s tím, že výsledek by měl být slučitelný s obecnou představou spravedlnosti. Tyto principy však obecné soudy v napadených rozhodnutích podle stěžovatele nerespektovaly. Podle stěžovatele se činnost generálního ředitele a předsedy představenstva neshoduje; úmyslem stran bylo založit jmenováním do funkce generálního ředitele platně pracovní poměr a ten následně potvrdit manažerskou smlouvu. Stěžovatel uvádí, že neplatnost pracovního poměru v případě souběhu s členstvím ve statutárním orgánu není založena zákonem, ale pouze judikaturou. Povinností soudů je ovšem zákony vykládat, nikoliv je tvořit. Rozhodnutí o neplatnosti pracovního poměru a podobná rozhodnutí podle stěžovatele retroaktivně zasahují do práv a povinností osob a likvidují právní jistotu. Stěžovatel dále argumentuje, že od roku 1998 žil v dobré víře v to, že na něj dopadají ustanovení zákoníku práce a ústavního pořádku poskytující ochranu zaměstnancům.

11. Kromě zrušení napadených rozhodnutí stěžovatel žádá, aby Ústavní soud uložil účastníkům řízení a vedlejší účastnici povinnost společně a nerozdílně mu nahradit náklady řízení před Ústavním soudem ve výši 12 342 Kč.

12. Nejvyšší soud ve svém vyjádření namítá, že ústavní stížnost je opožděná v části, která se týká napadeného rozsudku Nejvyššího soudu. Ten byl totiž stěžovateli doručen již v roce 2013. K věci samé Nejvyšší soud uvádí, že stěžovatel napadá ustálenou rozhodovací praxi obecných soudů, podle které fyzická osoba nevykonává činnost statutárního orgánu nebo jeho člena v pracovním poměru. Proto jsou neplatné smlouva, jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat činnost, kterou koná statutární orgán nebo jeho člen. Důvody pro tento právní názor jsou podle Nejvyššího soudu zřejmé a obecně známé. Konkrétně Nejvyšší soud poukazuje na to, že nikdo nemůže činit stejné úkony současně z titulu dvou různých právních vztahů, a dále na pragmatické důvody „spočívající v motivech, proč je takový ‚souběh‘ vůbec zakládán“ a „v okolnostech týkajících se ‚odměňování‘ a ‚odpovědnosti za škodu‘.“ Závěr, že stěžovatel jako generální ředitel a jako předseda představenstva vykonával stejnou činnost, je podle Nejvyššího soudu výsledkem právního, a nikoliv skutkového posouzení věci. Za podivný pokládá Nejvyšší soud argument dovolávající se dobré víry stěžovatele

jako zaměstnanec. Stěžovatel působil u vedlejší účastnice (svého „zaměstnavatele“) i jako předseda představenstva, a sám tedy vykonával veškeré úkony zaměstnavatele. Přestože Nejvyšší soud souhlasí s principem priority výkladu ve prospěch platnosti smlouvy, nelze jej pojímat tak, že má sloužit k „zastření zjevné protiprávnosti jednání stran smlouvy“ nebo jako prostředek sloužícím ke krytí „nezákonných a podvodných jednání“. Co se námitky překvapivosti rozhodnutí týče, uvedl Nejvyšší soud, že v rozsudku č. j. 21 Cdo 429/2011-115 ze dne 17. 5. 2012 se nemohl k otázce platnosti pracovněprávního vztahu mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí vyjádřit, neboť tato otázka nebyla v dovolacím řízení vůbec nastolena.

13. Krajský soud a okresní soud ve svých vyjádřeních uvedly, že v napadených rozhodnutích vycházely ze závazného právního názoru, který Nejvyšší soud vyslovil v napadeném rozsudku.

14. Vedlejší účastnice ve svém vyjádření navrhla, aby byla ústavní stížnost zamítnuta. Podle vedlejší účastnice se činnost stěžovatele jako generálního ředitele i jako předsedy představenstva shodovala. Obecně člen představenstva nemusí být vybaven odbornými znalostmi, schopnostmi či dovednostmi potřebnými pro výkon všech činností v působnosti představenstva. Pokud jimi ale disponuje, z požadavku náležité péče podle § 194 odst. 5 obchodního zákoníku lze podle vedlejší účastnice dovodit, že má povinnost je při výkonu své funkce využívat. Proto představenstvo nemůže zabezpečit výkon činností spadajících do jeho působnosti tak, že s některými členy představenstva uzavře pracovní smlouvu jako s „třetími osobami“. Tvrzení stěžovatele, že od roku 1998 žil v domnění, že se na něj vztahují ustanovení zákoníku práce, pokládá vedlejší účastnice za nedůvodné. Konstantní právní názor vyšších soudů byl v totiž po celou dobu znám (v této souvislosti vedlejší účastnice odkazuje na rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993). Vedlejší účastnice upozorňuje, že manažerskou smlouvu stěžovatel podepisoval v době, kdy byl i předsedou představenstva, takže „disponoval značným prostorem korigovat její obsah“. Dále uvádí, že Nejvyšší soud nepřezkoumával a neměnil skutková zjištění soudů nižších instancí a že předmětem posouzení byla pouze právní stránka věci. Stěžovatel nemá nárok ani na náhradu škody, neboť neprokázal, že by mu nějaká vznikla, ani že by zde byla příčinná souvislost mezi škodou a tvrzeným protiprávním jednáním. Konečně vedlejší účastnice podotýká, že v době běhu výpovědní lhůty stěžovatel nenastoupil k výkonu pracovních povinností i přes opakované výzvy vedlejšího účastníka. Nemůže proto mít nárok na náhradu mzdy ani škody za období, kdy práci nevykonával.

15. Ve své replice stěžovatel uvedl, že ústavní stížnost není opožděná. Lhůta pro podání ústavní stížnosti totiž začala běžet až poté, co stěžovateli bylo doručeno druhé rozhodnutí Nejvyššího soudu. Tento opravný prostředek stěžovatel musel vyčerpat, jinak by jeho ústavní stížnost byla odmítnuta pro nepřipustnost. K věci samé stěžovatel uvádí, že nenapadá ustálenou rozhodovací praxi, ale konkrétní postup obecných soudů v jeho věci. Opakuje, že Nejvyšší soud přehodnocoval skutková zjištění, a uvádí, že jako generální ředitel a předseda představenstva vykonával odlišnou činnost. Odmítá, že by jednal nezákonně či podvodně. Podle stěžovatele dosud žádné soudní rozhodnutí nezpochybnilo souběžný pracovní poměr generálního ředitele a výkon funkce člena statutárního orgánu. Za neplatné soudy považovaly pouze smlouvy, v nichž bylo jako druh práce sjednáno „obchodní vedení společnosti“ nebo „jednatel společnosti“; v případě stěžovatele byl ale okruh povinností širší. Rozhodnutí Nejvyššího soudu je podle stěžovatele retroaktivní –

výkon všech řídicích funkcí je v něm totiž podřazen pod „obchodní vedení společnosti“, to je ztotožněno s výkonem funkce člena statutárního orgánu, a všechny takto sjednané pracovní smlouvy jsou v důsledku toho považovány za neplatné. Podle stěžovatele je takové rozhodnutí v evropském prostředí ojedinělé, nemá „racionální ani legislativní zdůvodnění“ a vychází pouze ze soudcovského práva, které „nemá v evropském kontinentálním systému místo“. Stěžovatel upozorňuje, že jelikož byl jeho pracovní poměr posouzen jako neplatný, má vedlejší účastníci vrátit jako bezdůvodné obohacení to, co za výkon funkce generálního ředitele přijal. V současnosti s ním tak vedlejší účastnice vede spor o zaplacení 1 320 000 Kč.

III. Hodnocení Ústavního soudu

A. Předpoklady pro věcné projednání

16. Ústavní soud se nejprve zabýval otázkou, zda jsou splněny předpoklady pro věcné projednání ústavní stížnosti. Stěžovatel napadá kasační rozhodnutí Nejvyššího soudu (bod 4 výše) a následně vydaná rozhodnutí okresního soudu a krajského soudu (body 5–6 výše).

17. Část ústavní stížnosti, která směřuje proti rozhodnutím okresního a krajského soudu, je přípustná a splňuje i veškeré další náležitosti. Stěžovatel zejména před podáním ústavní stížnosti podal dovolání (bod 7 výše), a vyčerpал tak všechny opravné prostředky poskytnuté zákonem [§ 75 odst. 1 zákona o Ústavním soudu *a contrario*]. Toto dovolání Nejvyšší soud odmítl pro nepřipustnost dle § 237 o. s. ř., tedy z důvodů, které závisely na uvážení Nejvyššího soudu [§ 72 odst. 3 zákona o Ústavním soudu; k odmítnutí dovolání dle § 237 o. s. ř. viz usnesení sp. zn. III. ÚS 772/13 ze dne 28. 3. 2013 (U 5/68 SbNU 541), bod 8 a násl.]. Lhůta pro podání ústavní stížnosti tak běžela až od doručení tohoto odmítavého usnesení Nejvyššího soudu (§ 72 odst. 3 zákona o Ústavním soudu) a tuto lhůtu stěžovatel dodržel. Ústavní stížností přitom není nezbytně třeba napadat i odmítavé usnesení Nejvyššího soudu [srov. např. nález sp. zn. III. ÚS 1059/12 ze dne 20. 6. 2013 (N 112/69 SbNU 825)].

18. Zbývající část ústavní stížnosti směřuje proti kasačnímu rozhodnutí Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud ve svém vyjádření namítá, že tato část ústavní stížnosti je opožděná. Ústavní soud připomíná, že ústavní stížnost proti kasačnímu rozhodnutí obecně není přípustná v okamžiku, kdy je toto rozhodnutí vydáno (viz např. usnesení sp. zn. I. ÚS 3794/14 ze dne 22. 4. 2015, bod 4 a násl.; usnesení sp. zn. II. ÚS 3071/14 ze dne 19. 2. 2015, bod 7 a násl.; usnesení sp. zn. III. ÚS 1091/14 ze dne 31. 3. 2014; usnesení sp. zn. IV. ÚS 3547/13 ze dne 22. 1. 2014). Kasačním rozhodnutím totiž řízení nekončí a věc se vrací k dalšímu projednání. V tomto okamžiku tudíž zpravidla ještě není možné posoudit, zda bylo zasaženo do základního práva či svobody účastníka řízení, protože není zřejmé, jakým způsobem se kasační rozhodnutí promítne do konečného rozhodnutí ve věci samé. Zásah Ústavního soudu není v takovou chvíli namístě vzhledem k subsidiaritě ústavní stížnosti, která má být zásadně až posledním prostředkem pro ochranu základních práv a svobod (§ 75 odst. 1 zákona o Ústavním soudu). Později lze ovšem ústavní stížností napadnout konečné rozhodnutí ve věci samé a spolu s ním i kasační rozhodnutí. V projednávaném případě tedy stěžovatel mohl ústavní stížnost proti kasačnímu rozhodnutí Nejvyššího soudu podat až po vydání konečného rozhodnutí ve věci samé; námitka Nejvyššího soudu, že tato část ústavní stížnosti je opožděná, tak není důvodná.

Ústavní soud dále připomíná, že ke zrušení kasačního rozhodnutí přistoupí, jen pokud to bude nezbytné pro ochranu základních práv a svobod stěžovatele; jinak tuto část ústavní stížnosti odmítne jako nepřipustnou [nález sp. zn. II. ÚS 2371/11 ze dne 18. 9. 2012 (N 159/66 SbNU 373), body 37–39; a související nález sp. zn. Pl. ÚS 29/11 ze dne 21. 2. 2012 (N 34/64 SbNU 361; 147/2012 Sb.), body 26–30; srov. nález sp. zn. IV. ÚS 1085/14 ze dne 9. 12. 2014, bod 16]. Rozhodnout o přípustnosti ústavní stížnosti v části, která směřuje proti kasačnímu rozhodnutí, je tak možné až na základě meritorního posouzení celé věci [srov. obdobně nález sp. zn. I. ÚS 1965/15 ze dne 27. 1. 2016, bod 51]. Avšak i v případě, že kasační rozhodnutí Ústavní soud nezruší, jsou obecné soudy v dalším řízení vázány v první řadě právním posouzením obsaženým v nálezu [nález sp. zn. IV. ÚS 290/03 ze dne 4. 3. 2004 (N 34/32 SbNU 321)].

19. Ústavní stížnost jako celek je tedy možné věcně projednat.

B. Vymezení věci

20. Stěžovatel byl předsedou představenstva OLMA, a. s., a současně v pracovním poměru vykonával funkci generálního ředitele. Do funkce generálního ředitele byl stěžovatel jmenován a výkon této funkce byl později upraven manažerskou smlouvou. Obecné soudy dospěly k závěru, že stěžovatel měl jako generální ředitel v pracovním poměru vykonávat stejnou činnost, kterou byl povinen vykonávat i jako člen statutárního orgánu. Takový souběh funkcí podle obecných soudů není možný. Z ustálené judikatury obecných soudů totiž plyne, že činnost statutárního orgánu nemůže jeho člen vykonávat v pracovněprávním vztahu. Mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí tak nevznikl pracovní poměr a manažerská smlouva je neplatná.

21. Ústavní soud se proto zabýval tím, zda tyto úvahy obstojí i z ústavněprávního hlediska.

C. Ústavní garance svobodného jednání

22. Podle čl. 83 Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“) je základním úkolem Ústavního soudu ochrana ústavnosti. Do rozhodovací činnosti obecných soudů je proto Ústavní soud oprávněn zasáhnout pouze tehdy, byly-li pravomocným rozhodnutím těchto orgánů porušeny základní práva a svobody stěžovatelů chráněné ústavním zákonem.

23. Článek 1 Ústavy klade na první místo uspořádání našeho státu úctu k lidským právům a svobodám, přičemž ústřední (podle preambule Ústavy dokonce nedotknutelnou) hodnotou českého ústavního pořádku i právního řádu je lidská důstojnost a svoboda. „Jediný cíl, který opravňuje lidstvo - individuálně nebo kolektivně - zasáhnout do svobody jednání lidí, je sebeobrana. Jediným účelem, pro který se může moc spravedlivě použít proti kterémukoliv členu společnosti i proti jeho vlastní vůli, je zabránit ubližování jiným.“ Pokud se společnost vměšuje do věcí, do nichž by se neměla jednotlivcům vměšovat, praktikuje společenskou tyranii hrozivější než mnoho druhů politického útlaku, jelikož ponechává jen málo možností úniku, proniká mnohem hlouběji do detailů života, a zotročuje samu lidskou duši. (MILL, John Stuart. On Liberty and Other Writings. Cambridge: Cambridge University Press, 1989, s. 13).

24. Podle čl. 2 odst. 3 Listiny může každý činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo

nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (srov. obdobně čl. 2 odst. 4 Ústavy).

25. Toto ustanovení vyjadřuje jeden ze základních strukturálních principů právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Judikatura Ústavního soudu z čl. 1 odst. 1 Ústavy ve spojení s čl. 2 odst. 3 Listiny přesvědčivě dovodila rovněž subjektivní právo jednotlivce na svobodné jednání v zákonných mezích. Tohoto práva se lze přímo dovolávat, a to i v řízení o individuální ústavní stížnosti.

26. Již v nálezu sp. zn. I. ÚS 546/03 ze dne 28. 1. 2004 (N 12/32 SbNU 107) Ústavní soud uvedl, že „[z]ákladním atributem právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy) je ochrana základních práv jednotlivce, do nichž je státní moc oprávněna zasahovat pouze ve výjimečných případech, zejména tehdy, pokud jednatel svými projevy (včetně projevů volních, které mají odraz v konkrétním jednání) zasahuje do práv třetích osob, nebo pokud je takový zásah ospravedlněn určitým veřejným zájmem, který však musí vést v konkrétním případě k proporcionalnímu omezení příslušného základního práva. Jinými slovy, podmínkou fungování právního státu je respektování autonomní sféry jednotlivce, která také požívá ochrany ze strany státu tak, že na jedné straně stát zajišťuje ochranu proti zásahům ze strany třetích subjektů a na straně druhé sám vyvíjí pouze takovou aktivitu, kterou do této sféry nezasahuje, resp. zasahuje pouze v případech, které jsou odůvodněny určitým veřejným zájmem, a kdy je takový zásah proporcionalní s ohledem na cíle, jichž má být dosaženo.“ Ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny „je třeba chápat ve dvojím smyslu. Ve své první dimenzi představuje strukturální princip, podle něhož lze státní moc vůči jednotlivci a jeho autonomní sféře (včetně autonomních projevů volních) uplatňovat pouze v případech, kdy jednání jednotlivce porušuje výslovně formulovaný zákaz upravený zákonem. Také takový zákaz však musí reflektovat toliko požadavek spočívající v zabránění jednotlivci v zásazích do práv třetích osob a v prosazení veřejného zájmu, je-li legitimní a proporcionalní takovému omezení autonomního jednání jednotlivce. [...] Ve své druhé dimenzi pak působí čl. 2 odst. 3 Listiny jako subjektivní právo jednotlivce na to, aby veřejná moc respektovala autonomní projevy jeho osobnosti, včetně projevů volních, které mají odraz v jeho konkrétním jednání, pokud takové jednání není zákonem výslovně zakázáno.“

27. Toto chápání čl. 2 odst. 3 Listiny dle nálezu sp. zn. I. ÚS 167/04 ze dne 12. 5. 2004 (N 70/33 SbNU 197) „pouze vyjadřuje skutečnost, že jednatel a jeho svobodné jednání má v materiálním právním státě vždy prioritu před státní mocí realizovanou zákonem. Pokud by jednatel neměl vůbec mít možnost dovolávat se této priority přímo, byla by taková přednost pouhou formální deklarací. [...] Svobodná sféra jednotlivce a její bezprostřední ústavní garance v podobě vymahatelného subjektivního práva jsou totiž condiciones sine qua non materiálního právního státu, který je vystavěn na účtě k základním právům jednotlivce. Právo na respektování autonomní a svobodné sféry jednotlivce působí vlastně jako konstanta vytčená před závorkou, v níž se ocitají jednotlivá specifikovaná základní práva pozitivněprávně formulovaná v reakci na jejich masové porušování autoritativními či totalitními režimy. Potřeba formulace dílčích základních práv byla totiž vždy historicky podmíněna reakcí na masové porušování té které oblasti svobody jednotlivce, z níž vyvstalo konkrétní základní právo [...]. Tato skutečnost je evidentní z evoluce katalogů základních práv a na takové logice je ostatně vystavěna i systematika Listiny základních práv a svobod.“

28. Ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny tak chrání svobodné jednání a v důsledku

i autonomii vůle a smluvní svobodu [nález sp. zn. I. ÚS 43/04 ze dne 13. 4. 2004 (N 54/33 SbNU 55); nález sp. zn. I. ÚS 670/02 ze dne 7. 12. 2004 (N 183/35 SbNU 423); nález sp. zn. I. ÚS 557/05 ze dne 24. 7. 2007 (N 116/46 SbNU 99), body 24–29]. Závěr, že čl. 2 odst. 3 Listiny představuje ústavní garanci svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody, byl v judikatuře Ústavního soudu opakovaně potvrzen [nález sp. zn. II. ÚS 3292/09 ze dne 8. 7. 2010 (N 140/58 SbNU 163), bod 37; nález sp. zn. I. ÚS 770/11 ze dne 27. 3. 2012 (N 59/64 SbNU 711); nález sp. zn. IV. ÚS 457/10 ze dne 18. 7. 2013 (N 124/70 SbNU 133), bod 12; nález sp. zn. II. ÚS 2124/14 ze dne 26. 1. 2016, body 19–22].

29. Tento závěr je rovněž základem judikatury, podle níž je třeba při posuzování smlouvy vždy upřednostnit takový výklad, který nezakládá její neplatnost], Ústavní soud v této judikatuře opakovaně zdůraznil, že jedním ze základních principů výkladu smluv je prioritou výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady [srov. např. nález sp. zn. I. ÚS 625/03 ze dne 14. 4. 2005 (N 84/37 SbNU 157); nález sp. zn. I. ÚS 2447/13 ze dne 11. 11. 2013 (N 184/71 SbNU 213), body 10–11 a 16; nález sp. zn. II. ÚS 1470/12 ze dne 26. 11. 2013 (N 197/71 SbNU 343); či nález sp. zn. IV. ÚS 1783/11 ze dne 23. 4. 2013 (N 64/69 SbNU 197), zejména bod 27]. Tento přístup je odrazem respektu k autonomii vůle smluvních stran, funkci smluvních vztahů i k samotné povaze soukromého práva. Z uvedených důvodů neplatnost smlouvy má být výjimkou, nikoliv zásadou. Tento výkladový argument přesahuje český právní řád, prolíná se právními řády západní právní kultury a má charakter obecného principu právního [viz např. Lando O., Beale H. (eds.), *Principles of European Contract Law. Parts I and II*. 2nd ed. Kluwer Law International 2000, článek 5:106]. Pracovní právo představuje specifickou oblast soukromého práva. To však nemění nic na tom, že výše uvedené principy se v obecné rovině uplatní i na toto právní odvětví.

30. Z těchto principů rovněž vyplývá, že je třeba upřednostňovat vůli stran před jejím projevem, čemuž ostatně odpovídají také direktivy, které zákonná úprava dává soudci při výkladu smluvních ustanovení [nález sp. zn. I. ÚS 436/05 ze dne 10. 7. 2008 (N 129/50 SbNU 131); nález sp. zn. II. ÚS 571/06 ze dne 21. 4. 2009 (N 91/53 SbNU 171); nález sp. zn. IV. ÚS 1783/11 ze dne 23. 4. 2013 (N 64/69 SbNU 197), body 25–29].

31. Ústavní soud připomíná, že orgán veřejné moci se porušení čl. 2 odst. 3 Listiny „dopustí i tehdy, pokud formalistickým výkladem norem [podústavního] práva odepře autonomnímu projevu vůle smluvních stran důsledky, které smluvní strany takovým projevem zamýšlely ve své právní sféře vyvolat“ [nález sp. zn. I. ÚS 43/04 ze dne 13. 4. 2004 (N 54/33 SbNU 55)]. Z toho plyne, že „závěr, že určitý právní úkon je neplatný pro rozpor se zákonem, se musí opírat o rozumný výklad dotčeného zákonného ustanovení. [...], přičemž důležitou roli hraje především výklad teleologický [... a] proto [je] nutné se vždy ptát po účelu zákonného příkazu či zákazu“ [nález sp. zn. I. ÚS 2447/13 ze dne 11. 11. 2013 (N 184/71 SbNU 213), bod 11]. Podle Ústavního soudu totiž „[j]azykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě“ [nález sp. zn. Pl. ÚS 33/97 ze dne 17. 12. 1997 (N 163/9 SbNU 399; 30/1998 Sb.)].

32. V této souvislosti Ústavní soud zdůrazňuje, že zákaz tzv. souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy. Toto omezení soukromoprávních

vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře. **Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada *pacta sunt servanda* plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy [srov. např. nálezn. sp. zn. Pl. ÚS 24/04 ze dne 28. 6. 2005 (N 130/37 SbNU 641; 327/2005 Sb.)].**

33. Ve světle těchto principů Ústavní soud posuzoval i projednávaný případ.

D. Přípustnost tzv. souběhu funkcí

34. Ústavní soud podotýká, že bude dále používat spojení „člen statutárního orgánu“ i pro případy, kdy statutární orgán obchodní korporace tvoří jediná osoba. Pro obchodní společnosti a družstva bude používat označení obchodní korporace.

35. Jádrem případu spočívá v tom, že podle Nejvyššího soudu nesmí člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu. Pracovní smlouva nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích s takovou osobou na tuto činnost je podle Nejvyššího soudu neplatná. Otázkou je, zda důvody pro tento zásah do svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody obstojí z hlediska čl. 2 odst. 3 Listiny.

36. V první řadě je třeba uvést, že výše popsaný zákaz nebyl nikdy na úrovni zákona výslovně zakotven. Tento zákaz dovodily ve své judikatorní činnosti až obecné soudy. Nejde tedy o to, zda je či není konkrétní ustanovení zákona protiústavní, nýbrž o to, zda bylo podústavní právo vyloženo v judikatuře obecných soudů způsobem, který je v souladu s ústavou (ústavně konformní výklad).

37. Podle rozsudku Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993, zveřejněného pod č. 13/1995 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, „[č]innost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce [zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů] a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů.“

38. Nejvyšší soud ve své judikatuře uvedený závěr převzal [viz např. rozsudek sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. 11. 1998; usnesení sp. zn. 21 Cdo 963/2002 ze dne 15. 1. 2003; rozsudek sp. zn. 21 Cdo 737/2004 ze dne 17. 8. 2004; rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1634/2004

ze dne 4. 11. 2004; rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4028/2009 ze dne 16. 12. 2010; rozsudek sp. zn. 29 Cdo 2379/2010 ze dne 26. 1. 2011] a rozšířil na obchodní společnosti a družstva [usnesení sp. zn. 21 Cdo 353/2007 ze dne 6. 12. 2007, usnesení sp. zn. 21 Cdo 931/2013 ze dne 20. 2. 2014] a v napadeném rozhodnutí i na nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Tato judikatura se opírá především o odkaz na citovaný rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92; další důvody pro svůj postoj Nejvyšší soud nepředložil. Podle Nejvyššího soudu tak platí, „že činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru a jsou tedy neplatné pracovní smlouva (nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích), jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci (funkci), jejíž náplní je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán (popřípadě jeho člen, jde-li o kolektivní orgán); právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu“ (viz bod 4 výše; napadené rozhodnutí a citovaná judikatura Nejvyššího soudu).

39. Lze tedy shrnout, že zákaz, aby člen statutárního orgánu vykonával činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu, se podle Nejvyššího soudu opírá o dva důvody: (1) tato činnost není upravena zákoníkem práce a (2) výkon takové činnosti v pracovněprávním vztahu odporuje povaze obchodních korporací. Ústavní soud se dále oběma důvody zabýval.

40. Předtím ovšem Ústavní soud podotýká, že zákonodárce na tuto judikaturu obecných soudů reagoval tak, že novelizací provedenou zákonem č. 351/2011 Sb. tzv. souběhy výslovně povolil a upravil v § 66d obchodního zákoníku, a to s účinností od 1. 1. 2012. Tato úprava však na projednávaný případ nedopadá. Po rekonstrukci soukromého práva zůstala otázka tzv. souběhů opět výslovně neupravena. Proto se otázkou souběhů Ústavní soud níže zabývá především z hlediska zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (před povolením souběhů), neboť podle něj byl případ stěžovatele posouzen. Nicméně vzhledem k relevantnosti této otázky i po rekonstrukci soukromého práva Ústavní soud odkazuje i na relevantní ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „nový občanský zákoník“), a zákona č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). Kromě toho na případ stěžovatele dopadá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

41. Ústavní soud podotýká, že si je vědom toho, že Nejvyšší soud ve své nejnovější judikatuře částečně moderoval svůj postoj k tzv. souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu a připustil, že náplní funkce výrobně-technického náměstka generálního ředitele (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016 ve věci 21 Cdo 2310/2015) a obchodní ředitele (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2015 ve věci 21 Cdo 496/2014) nebyla *stejná činnost*, kterou dotčení manažeři vykonávali jako členové statutárního orgánu, a tudíž shledal souběžný pracovní poměr těchto manažerů s dotčenou obchodní společností v souladu se zákonem a platným. Jinými slovy, Nejvyšší soud vykládá v nejnovější judikatuře „stejnou činnost“ (která brání tzv. souběhu) úžeji, a tudíž de facto rozšiřuje možnost souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního poměru. To však nic nemění na závěru Nejvyššího soudu v napadeném

rozsudku č. j. 21 Cdo 1781/2012-330 (ostatně od těchto právních závěrů Nejvyšší soud ve výše citovaných pozdějších rozsudcích 21 Cdo 2310/2015 a 21 Cdo 496/2014 neprovedl judikatorní odklon a nadále je zastává; v posledně dvou citovaných rozsudcích toliko provedl odlišení ve smyslu *distinguishing* na základě odlišné povahy činnosti prováděných v pracovním poměru výrobně-technickým náměstkem generálního ředitele a obchodním ředitelem na jedné straně a generálním ředitelem na straně druhé) a na závěrech v na něj navazujících napadených rozsudcích Okresního soudu v Olomouci a Krajského soudu v Ostravě.

i. Pracovněprávní argumentace obecných soudů

42. Ústavní soud se nejprve zabýval pracovněprávní argumentací obecných soudů.
43. Člen statutárního orgánu podle Nejvyššího soudu nemůže vykonávat svou činnost v pracovněprávním vztahu, protože na výkon této činnosti se nevztahují pracovněprávní předpisy.
44. Zákoník práce upravuje – mimo jiné – i právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce [§ 1 písm. a) zákoníku práce]. Závislá práce je vymezena zákoníkem práce (§ 2 zákoníku práce) a může být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce nebo ve vztahu upraveném zvláštním zákonem (§ 3 zákoníku práce). Smluvní svoboda stran je tedy ve vztazích, jejichž předmětem je výkon závislé práce, významně omezena. Toto omezení smluvní svobody má ovšem zajistit, že při výkonu závislé práce bude zaměstnanec vždy chráněn pracovněprávními normami. Jde tedy o omezení, které sleduje účel spočívající v zajištění zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Jde o jeden ze základních účelů a cílů pracovního práva, který byl navíc později v zákoníku práce vyjádřen výslovně [§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce; srov. i nálezy sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (N 55/48 SbNU 629; 116/2008 Sb.), zejm. body 196 a 202]. Tento účel musí hrát rozhodující úlohu při výkladu odkazovaných ustanovení.
45. Vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, jsou tak vždy podřízeny režimu zákoníku práce (či zvláštního zákona). To ale na druhou stranu neznamená, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde. Definiční ustanovení o závislé práci není možné chápat tak, že brání takovému ujednání – takový výklad by totiž přehlížel účel právní úpravy. Právě účel právních norem přitom musí mít v soukromém právu rozhodující váhu při zvažování, zda je či není určité jednání zakázáno (bod 31 tohoto nálezu). Ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jsou tak jen relativně (jednostranně) kogentní. Vymezují sice právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily.
46. Argumentace Nejvyššího soudu pomíjí účel právní úpravy a je vnitřně rozporná. Podle Nejvyššího soudu není činnost člena statutárního orgánu zákoníkem práce vůbec regulována. Současně ovšem podle Nejvyššího soudu ze zákoníku práce plyne, že právní jednání, která má upravit výkon této činnosti v pracovněprávním vztahu, je neplatné. Jinak řečeno, zákoník práce způsobuje neplatnost právních jednání, na něž ale vůbec nedopadá. Takové úvahy není možné přijmout. Logickým důsledkem názoru, že zákoník práce nedopadá na vztahy spočívající ve výkonu činnosti statutárního orgánu, je totiž

naopak to, že právní jednání upravující takový vztah vůbec nelze posuzovat podle zákoníku práce. Tím spíše z něj není možné dovozovat jejich neplatnost.

47. Z pracovněprávního pohledu tedy není důvod, pro který by nemohl člen statutárního orgánu vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy, v níž bude ujednan režim zákoníku práce. Zda je ujednan režim zákoníku práce je třeba posuzovat především podle úmyslu stran (srov. body 29–30 tohoto nálezu). Takový úmysl stran nemusí být vždy ve smlouvě výslovně vyjádřen, přesto však z jednotlivých ustanovení, jejich celku nebo z okolností případu může vyplývat. Zejména v případech, kdy se strany domnívaly, že zákoník práce se na právní vztah vztahuje povinně, a smlouva vykazuje náležitosti smluvního typu podle zákoníku práce, je zřejmé, že strany takový úmysl měly. Nadto byl zaměstnanec zpravidla v dobré víře v to, že zaměstnavatel vůči němu má i povinnosti v rámci veřejného práva (spočívající zejména v platbách nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení) a zneplatnění pracovněprávní smlouvy může pro něj mít výrazné negativní důsledky i v této oblasti.

48. Při absenci výslovného zákazu člena statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu, v zákoníku práce je tak ústavně konformním výkladem pouze výklad, který respektuje zásadu *pacta sunt servanda*. Jakýkoliv jiný výklad, včetně výkladu předkládaného Nejvyšším soudem, je v rozporu s čl. 2 odst. 3 Listiny, jenž představuje ústavní garanci svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody (srov. body 24–28 tohoto nálezu), a se zásadou priority výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady, jež vyvěrá z principu právního státu zakotveného v čl. 1 odst. 1 Ústavy (srov. body 29–30 a 32 tohoto nálezu).

ii. Obchodněprávní argumentace obecných soudů

49. Ústavní soud se dále zabýval obchodněprávními argumenty obecných soudů.

50. Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích odkazuje na „povahu“ obchodních korporací, která podle něj brání tomu, aby člen statutárního orgánu vykonával svou činnost na základě smlouvy podřízené zákoníku práce. Kromě tohoto odkazu na povahu obchodních korporací Nejvyšší soud již žádné odůvodnění svého postoje ve své judikatuře nenabízí. Ve svém vyjádření Nejvyšší soud poukázal na to, že argumenty pro svůj právní názor pokládá za obecně známé. Konkrétně pak pouze odkázal na to, že nikdo nemůže činit stejné úkony současně z titulu dvou různých právních vztahů, a dále na „okolnosti“ týkající se odměňování a odpovědnosti za škodu.

51. Ústavní soud považuje obecný odkaz na povahu obchodních korporací za naprosto nedostačující. Úvahy, které stojí za určitým právním názorem, by měly být v judikatuře uvedeny. Není namístě odkazovat na jejich obecnou známost. Pokud nejsou důvody pro určité právní posouzení zřejmé z konkrétního rozhodnutí, ba ani z judikatury v něm citované, nemají adresáti práva žádnou možnost zjistit, o jaké argumenty soud své rozhodnutí opírá. Kromě snížení přesvědčivosti, a tudíž i legitimacy, takového rozhodnutí je tím zasažena i právní jistota a předvídatelnost práva, které má naopak Nejvyšší soud – jehož úkolem je i sjednocovat judikaturu – posilovat. Požadavek na řádné odůvodnění rozhodnutí je rovněž důležitou pojistkou proti libovůli v soudním rozhodování [viz např.

nález sp. zn. III. ÚS 176/96 ze dne 26. 9. 1996 (N 89/6 SbNU 151); nález sp. zn. Pl. ÚS 1/03 ze dne 11. 2. 2004 (N 15/32 SbNU 131; 153/2004 Sb.); nález sp. zn. I. ÚS 192/11 ze dne 28. 3. 2011 (N 55/60 SbNU 677), bod 16].

52. Již tento nedostatek spočívající v nedostatečné odůvodnění soudního rozhodnutí sám o sobě dosahuje ve světle výše uvedených nálezů Ústavního soudu intenzity protiústavnosti, a to tím spíše, že jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob, které vyžaduje obzvláště přesvědčivé argumenty ve prospěch takového postupu (srov. bod 32 tohoto nálezu).

53. V souladu se zásadou subsidiarity ústavní stížnosti a za účelem umožnit oboustranně plnohodnotný dialog mezi Ústavním soudem a obecnými soudy považuje Ústavní soud za nevhodné, aby sám domýšlel obchodněprávní argumentaci obecných soudů, která v napadeném rozhodnutí nebyla rozvedena.

54. Je tedy na obecných soudech, aby v následujícím řízení, pokud hodlají setrvat na svém dosavadním právním názoru, předložily dostatečně pádné argumenty ve prospěch svého právního názoru. Ústavní soud v této souvislosti opět zdůrazňuje, že vzhledem k tomu, že jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob, takový výklad vyžaduje obzvláště přesvědčivé argumenty ohledně jeho souladu s principy autonomie a smluvní svobody ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny (srov. body 24–28 tohoto nálezu), se zásadou *pacta sunt servanda* plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy (srov. bod 32 tohoto nálezu) a rovněž s principem dělby moci, který je součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy (srov. bod 32 tohoto nálezu).

55. Obecné soudy musí v první řadě náležitě odůvodnit, proč si člen statutárního orgánu a korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce. Za druhé, musí obecné soudy odůvodnit, proč – pokud může člen statutárního orgánu část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné (pověřené) osoby, kterými mohou být i zaměstnanci korporace (příčemž posouzení míry takové delegace je v zásadě vnitřní věcí společnosti) –, není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu (a aby za tím účelem byla uzavřena s členem statutárního orgánu pracovní pracovněprávní smlouva). V této souvislosti je rovněž nutné odůvodnit, v čem je z materiálního hlediska rozdíl mezi tzv. souběhem u výrobně-technického náměstka generálního ředitele a obchodní ředitele (srov. rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2310/2015 a sp. zn. 21 Cdo 496/2014 citované v bodě 40 tohoto nálezu), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh přípustný, a tzv. souběhem u generálního ředitele (zde projednávaný případ), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh nepřípustným. Tímto materiálním rozdílem těžko může být uvedení dalších činností v manažerské smlouvě (jdoucích nad rámec zastupování obchodní společnosti navenek a její obchodní vedení), aby nešlo výhradně o „stejnou činnost“. Za třetí, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídít výkon funkce pracovněprávnímu režimu, odebírá dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době (v souvislosti s nemocí, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Navíc se na tyto manažery nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (ze kterého se hradí škoda na zdraví a škoda vzniklá v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání), což opět snižuje standard jejich

ochrany. I s tímto aspektem je nezbytné se vypořádat. Konečně, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu, negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku tohoto zákazu ženy v těchto funkcích nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou (např. v souvislosti s výší peněžité podpory v mateřství v případě druhého dítěte). Výklad zastávaný v napadených rozhodnutích tak disproportčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích, a tudíž se musí obecné soudy vypořádat i s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.

iii. Shrnutí závěrů Ústavního soudu

56. Lze tedy shrnout, že pracovněprávní argumentace obecných soudů v napadených rozhodnutích (srov. body 42–48 tohoto nálezu) je v rozporu se subjektivním právem stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích zakotvená v čl. 2 odst. 3 Listiny a zásadou *pacta sunt servanda* plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy [srov. např. nález sp. zn. IV. ÚS 201/96 ze dne 7. 10. 1996 (N 96/6 SbNU 197); a nález sp. zn. II. ÚS 3292/09 ze dne 8. 7. 2010 (N 140/58 SbNU 163)]. Obchodněprávní argumentace obecných soudů v napadených rozhodnutích pak nespĺňuje požadavky na řádné odůvodnění rozhodnutí, jež je důležitou pojistkou proti libovůli v soudním rozhodování. Obecné soudy tak porušily i stěžovatelovo právo na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny [viz např. nález sp. zn. III. ÚS 176/96 ze dne 26. 9. 1996 (N 89/6 SbNU 151); nález sp. zn. Pl. ÚS 1/03 ze dne 11. 2. 2004 (N 15/32 SbNU 131; 153/2004 Sb.); nález sp. zn. I. ÚS 192/11 ze dne 28. 3. 2011 (N 55/60 SbNU 677), bod 16].

57. V této souvislosti Ústavní soud konstatuje, že obecné soudy svým výkladem zasáhly rovněž do vymahatelnosti potenciálních nároků statutárních orgánů plynoucích z čl. 28 Listiny, který garantuje „[z]aměstnanc[ům] ... právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“. Právo na spravedlivou odměnu za práci Ústavní soud vykládá široce [srov. např. nález sp. zn. II. ÚS 2873/11 ze dne 29. 3. 2012 (N 67/64 SbNU 759); nález ze dne 21. dubna 2011 sp. zn. II. ÚS 2388/10; a nález sp. zn. II. ÚS 398/03 ze dne 13. 12. 2007 (N 220/47 SbNU 903)] a nepochybně pod něj spadá i právo na spravedlivou odměnu za práci vykonávanou na základě manažerské smlouvy.

58. Na základě těchto skutečností Ústavní soud dospěl k závěru, že napadenými rozhodnutími okresního a krajského soudu bylo porušeno stěžovatelovo právo na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny ve spojení s čl. 2 odst. 3 a s čl. 28 Listiny. Proto Ústavní soud podle ustanovení § 82 odst. 2 písm. a) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů ústavní stížnosti v této části vyhověl a podle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu tato dvě napadená rozhodnutí zrušil.

59. Ve zbývající části směřuje ústavní stížnost proti kasačnímu rozhodnutí Nejvyššího soudu. I když právě na základě tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu byl pracovní poměr a manažerská smlouva posouzeny jako neplatné, Ústavní soud připomíná, že kasační rozhodnutí obecných soudů ruší pouze v případech, kdy je to nezbytné pro ochranu základních práv nebo svobod stěžovatele; jinak takovou část ústavní stížnosti odmítne pro nepřipustnost (bod 18 výše). V projednávaném případě dospěl Ústavní soud k závěru,

že pro ochranu základních práv a svobod stěžovatele není zrušení kasačního rozhodnutí Nejvyššího soudu nezbytné. V dalším řízení jsou totiž obecné soudy vázány v první řadě právním názorem vysloveným v tomto nálezu, a nikoliv kasačním rozhodnutím Nejvyššího soudu (bod 18 tohoto nálezu).

60. Ústavní soud proto ústavní stížnost v části, v níž směřuje proti napadenému rozhodnutí Nejvyššího soudu, odmítl pro nepřipustnost podle § 75 odst. 1 ve spojení s § 43 odst. 1 písm. e) zákona o Ústavním soudu.

61. Stěžovatel ve své ústavní stížnosti požaduje, aby Ústavní soud uložil účastníkům řízení a vedlejší účastníci povinnost nahradit mu náklady řízení před Ústavním soudem. Náklady řízení před Ústavním soudem si ovšem zásadně nese každý z účastníků i vedlejších účastníků sám (§ 62 odst. 3 zákona o Ústavním soudu); pouze „v odůvodněných případech“ lze podle výsledku řízení uložit některému účastníkovi nebo vedlejšímu účastníkovi povinnost nahradit jinému náklady řízení (§ 62 odst. 4 zákona o Ústavním soudu). Stěžovatel nevyložil, v čem spatřuje důvody pro použití tohoto výjimečného institutu, a ani Ústavní soud takové důvody neshledal; proto tomuto návrhu stěžovatele nevyhověl [srov. shodně např. nález sp. zn. II. ÚS 2124/14 ze dne 26. 1. 2016, bod 38].

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 13. září 2016

David Uhlíř
předseda senátu

Právní věta:

Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto postupem obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.

