

**Česká republika**  
**NÁLEZ**  
**Ústavního soudu**

**Jménem republiky**

Ústavní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Jiřího Zemánka, soudce Josefa Fialy a soudce zpravodaje Jaroslava Fenyka o ústavní stížnosti stěžovatele **Ing. J. G.**, zastoupeného JUDr. Tomášem Hulvou, MBA, LL.M., advokátem, sídlem nám. Republiky 2/1, Opava, proti rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017 č. j. 21 Cdo 3613/2015-430, rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. května 2015 č. j. 16 Co 47/2015-370 a rozsudku Okresního soudu v Opavě ze dne 11. září 2014 č. j. 106 C 57/2010-292, za účasti **Nejvyššího soudu, Krajského soudu v Ostravě a Okresního soudu v Opavě**, jako účastníků řízení, a obchodní společnosti **OLMA, a.s.**, sídlem Pavelkova 597/18, Olomouc, zastoupené JUDr. Lenkou Příkazskou, advokátkou, sídlem Vodičkova 710/31, Praha 1 – Nové Město, jako vedlejší účastnice řízení, takto:

**I. Rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017 č. j. 21 Cdo 3613/2015-430, rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. května 2015 č. j. 16 Co 47/2015-370 a rozsudkem Okresního soudu v Opavě ze dne 11. září 2014 č. j. 106 C 57/2010-292, bylo porušeno právo stěžovatele na soudní ochranu plynoucí z čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ve spojení s právem na svobodné jednání podle čl. 2 odst. 3, zásadou *pacta sunt servanda* plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky a s právem na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod.**

**II. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017 č. j. 21 Cdo 3613/2015-430, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. května 2015 č. j. 16 Co 47/2015-370 a rozsudek Okresního soudu v Opavě ze dne 11. září 2014 č. j. 106 C 57/2010-292 se ruší.**

Odůvodnění:

I.

**Skutkové okolnosti případu a obsah napadených rozhodnutí**

1. Ústavní stížností se stěžovatel domáhal zrušení v záhlaví uvedených rozhodnutí s tvrzením, že při projednávání jeho věci před obecnými soudy došlo k porušení jeho práva na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), práva na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 odst. 1 Listiny, práva na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky podle čl. 29 Listiny, práva na svobodné jednání podle čl. 2 odst. 3 Listiny a zásady *pacta sunt servanda* plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“).

2. Z ústavní stížnosti, jí napadených rozhodnutí, soudního spisu, který si Ústavní soud v dané věci vyžádal, a z vlastní úřední činnosti zjistil Ústavní soud následující skutečnosti.

3. Vedlejší účastnice se svou žalobou domáhala vydání rozhodnutí, jímž by soud stěžovateli uložil povinnost zaplatit jí částku ve výši 1 320 000 Kč z titulu bezdůvodného obohacení. K tomu uvedla, že stěžovatel u ní pracoval od 1. 1. 1998 jako generální ředitel, přičemž dne 23. 1. 2007 byla mezi nimi uzavřena „manažerská smlouva – smlouva o individuálních pracovních a platových podmínkách“ (dále jen „manažerská smlouva“), že stěžovatel v době uzavření manažerské smlouvy vykonával současně i funkci předsedy představenstva, že tato funkce stěžovateli zanikla dne 18. 12. 2008 a téhož dne byl odvolán též z funkce generálního ředitele. Za období roku 2008 pak stěžovatel obdržel od vedlejší účastnice částku ve výši 1 320 000 Kč představující pohyblivou složku mzdy, a to přesto, že nebyly splněny ukazatele uvedené v manažerské smlouvě podmiňující její přiznání a vyplacení. Z tohoto důvodu mělo dle názoru vedlejší účastnice vzniknout na straně stěžovatele bezdůvodné obohacení. V průběhu řízení vedlejší účastnice doplnila svá skutková tvrzení, když nově namítla, že manažerská smlouva je z důvodu nepřipustného souběhu funkcí předsedy představenstva a generálního ředitele neplatná, neboť náplň pracovních činností se při výkonu těchto funkcí kryla, a tudíž je neplatné i rozhodnutí o vyplacení pohyblivé složky mzdy.

4. O této žalobě bylo poté, co původní rozhodnutí soudu prvního stupně i soudu odvolacího byla rozsudkem Nejvyššího soudu (dále jen „Nejvyšší soud“ či „dovolací soud“) ze dne 21. 1. 2014 č. j. 21 Cdo 3822/2012-218 zrušena, rozhodnuto rozsudkem Okresního soudu v Opavě (dále jen „okresní soud“) ze dne 11. 9. 2014 č. j. 106 C 57/2010-292 tak, že soud žalobě vyhověl (výrok I.) a dále rozhodl o tom, že vedlejší účastníci se právo na náhradu nákladů řízení nepřiznávají. Jsa vázán závazným právním názorem Nejvyššího soudu okresní soud konstatoval, že mezi vedlejší účastníci a stěžovatelem nebyl jmenováním do funkce generálního ředitele platně založen pracovní poměr a uzavřená manažerská smlouva na výkon této funkce je neplatná, neboť je nepochybné, že náplň funkce generálního ředitele byla (měla být) stejná činnost, kterou stěžovatel vykonával (měl vykonávat) u vedlejší účastnice jako předseda jejího představenstva, přičemž dle ustálené judikatury soudů platí, že činnost statutárního orgánu (popř. jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru a tedy jsou neplatné pracovní smlouva, jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti či družstvu práci (funkci), jejíž náplň je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán. Okresní soud proto uzavřel, že pokud mezi účastníky neexistoval pracovněprávní vztah, nemohl stěžovateli vzniknout nárok na vyplacení pohyblivé složky mzdy, tedy plnění pramenící z existence pracovněprávního vztahu. Stěžovatel se tak bezdůvodně obohatil, když v rozsahu žalované částky přijal plnění z důvodu, který neexistoval, resp. který se ukázal neplatným.

5. Rozhodnutí okresního soudu bylo rozsudkem Krajského soudu v Ostravě (dále jen „krajský soud“) ze dne 14. 5. 2015 č. j. 16 Co 47/2015-370 v jeho výroku ve věci samé jako věcně správné potvrzeno (výrok I.), když krajský soud změnil toliko jeho nákladový výrok tak, že stěžovateli uložil povinnost zaplatit vedlejší účastníci na náhradu nákladů za řízení před soudem prvního stupně částku ve výši 35 639 Kč (výrok II.) a dále stěžovateli uložil povinnost zaplatit vedlejší účastníci na náhradu nákladů odvolacího řízení částku ve výši 60 626 Kč (výrok III.).

6. Rozhodnutí krajského soudu stěžovatel napadl dovoláním. Dříve, než o něm bylo Nejvyšším soudem rozhodnuto, rozhodl Ústavní soud nálezem sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016 (N 171/82 SbNU 657) v právní věci týchž účastníků o zaplacení částky ve výši 602 549,50 Kč představující náhradu mzdy za měsíce únor a březen 2009, jež stěžovateli nebyla vedlejší účastníci vyplacena. Ústavní soud tímto nálezem vyhověl návrhu stěžovatele a zrušil rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 26. 8. 2013 č. j. 16 C 315/2009-378 a rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 18. 3. 2014 č. j. 16 Co 14/2014-435, jimiž byla zamítnuta žaloba stěžovatele s odůvodněním, že mezi ním a vedlejší účastnicí nevznikl pracovní poměr, manažerská smlouva je z důvodu nepřipustného souběhu funkcí neplatná, a proto stěžovatel nemá nárok na náhradu mzdy. Ústavní soud ve svém nálezu zdůraznil, že české zákony zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu nikdy výslovně nestanovily [naopak jej výslovně připustily, když tzv. souběh funkcí byl s účinností od 1. 1. 2012 zakotven v § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obchodní zákoník“)]. Pokud za tohoto legislativního stavu obecné soudy chtějí dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně zakotven zákony, musí pro takové závěry dle Ústavního soudu předložit velmi přesvědčivé argumenty, neboť jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob, jímž mohou být porušena jejich práva 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, jakož i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu.

7. Nejvyšší soud následně rozhodl o dovolání stěžovatele v nyní posuzované věci rozsudkem ze dne 19. 1. 2017 č. j. 21 Cdo 3613/2015-430, jímž dovolání zamítl (výrok I.) a stěžovateli uložil povinnost zaplatit vedlejší účastníci na náhradě nákladů dovolacího řízení částku ve výši 6 413 Kč (výrok II.). Dovolací soud reagoval na shora uvedený náleze Ústavního soudu a znovu se zabýval otázkou, zda člen statutárního orgánu může vykonávat činnost, která statutárnímu orgánu přísluší, v pracovněprávním vztahu, a dospěl k závěru, že nikoli. Poukázal přitom na § 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 7. 2007 (dále jen „zákoník práce“), z něhož ve spojení s § 2 odst. 4 téhož zákona plyne, že tento zákon upravuje pouze právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kteří jsou vůči zaměstnancům ve vztahu nadřízenosti. Z postavení statutárního orgánu, resp. jeho členů, jde-li o kolektivní orgán, dle názoru Nejvyššího soudu zřejmě plyne, že statutární orgán nemůže při výkonu své funkce naplňovat shora uvedený znak, jímž je charakterizován vztah pracovněprávní, neboť není nikdo, kdo by byl statutárnímu orgánu nadřízen a mohl mu dávat pokyny k výkonu jeho činnosti.

8. Nejvyšší soud zároveň odmítl názor Ústavního soudu, že by si člen statutárního orgánu a obchodní korporace mohli upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce. Učinil tak s odůvodněním, že taková dohoda není možná, neboť zde chybí dvě odlišné smluvní strany mající shodnou vůli k uzavření takové dohody, když ve skutečnosti jde o předem dané právní jednání ve „shodě“, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost. V této souvislosti poukázal na to, že při uzavírání takové dohody stojí na jedné straně jako zástupce zaměstnavatele člen statutárního orgánu a na straně druhé jako zaměstnanec rovněž člen statutárního orgánu. Z § 22 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2007 (dále jen „občanský zákoník“), je přitom třeba analogicky dovodit, že statutární orgán nemůže

platně jednat jménem obchodní korporace jako zaměstnavatel, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti. Rozdílnost zájmů je dle názoru dovolacího soudu objektivně vzato dána již tím, že zaměstnanec i zaměstnavatel si chtějí za běžných okolností sjednat smlouvu pro sebe co nejvýhodnější. Z tohoto důvodu Nejvyšší soud uzavřel, že rozdílnost zájmů zaměstnance a zaměstnavatele při uzavření smlouvy, která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy jako zaměstnanec, neboť tato osoba nemůže odpovídajícím způsobem „současně“ hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy obchodní společnosti jako zaměstnavatele.

9. Nelze-li v souvislosti s výkonem funkce statutárního orgánu, resp. člena tohoto orgánu hovořit o výkonu závislé práce (z důvodu absence znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance), a právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, nebyly (a ani v současnosti nejsou) předmětem úpravy obsažené v zákoníku práce, nutně to dle názoru Nejvyššího soudu znamená, že právní vztah vznikající mezi statutárním orgánem a obchodní korporací v souvislosti s výkonem této funkce nelze podříditi režimu zákoníku práce ani na základě vůle stran, neboť „*zákoník práce popsaným způsobem zakazuje, aby jeho režim byl vztahován pouze na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo jaké vznikají v intencích § 1 zákoníku práce v souvislosti s výkonem závislé práce.*“

10. Dovolací soud konečně poukázal též na to, že v případě nyní posuzované manažerské smlouvy šlo o simulovaný právní úkon, v němž smluvní strany projevíly vůli být si zaměstnancem a zaměstnavatelem, ačkoli tím jen zastíraly to, že si ve skutečnosti smluvně upravily podmínky, za nichž bude stěžovatel vykonávat funkci člena statutárního orgánu vedlejší účastnice. Tato smlouva proto nemůže z hlediska § 41a občanského zákoníku obstát. Dovolací soud tedy uzavřel, že stěžovatel nemohl u vedlejší účastnice vykonávat funkci generálního ředitele ve vztahu, který by se řídil zákoníkem práce, a nenáleží mu ani pohyblivá složka mzdy, o níž se stěžovatel bezdůvodně obohatil.

## II.

### Argumentace stěžovatele

11. Stěžovatel ve své obsáhlé ústavní stížnosti shrnul skutkové okolnosti nyní posuzované věci, upozornil na výše zmíněný nálezn sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016 vydaný Ústavním soudem v související právní věci týchž účastníků, v níž byla řešena totožná předběžná otázka, tedy zda byl mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí platně sjednán pracovní poměr či nikoli, a namítl, že Nejvyšší soud v nyní napadeném rozhodnutí tento nálezn nerespektoval. Dále zdůraznil, že byl po dobu více než deseti let v dobré víře, že vykonává funkci generálního ředitele vedlejší účastnice v pracovním poměru, když tuto funkci vykonával od roku 1998, přičemž byl po celou tuto dobu zároveň členem představenstva vedlejší účastnice. V této souvislosti stěžovatel označil rozhodnutí dovolacího soudu za retroaktivní, neboť pokud by býval věděl, že funkci generálního ředitele nebude vykonávat jako zaměstnanec v pracovním poměru, nikdy by dle svých slov tuto pozici nepřijal.

12. K názoru dovolacího soudu, že výkon funkce statutárního orgánu není závislou prací podle zákoníku práce, neboť statutární orgán je orgánem, který stojí na vrcholu pyramidy (hierarchie) právnické osoby a jejích orgánů a není zde proto žádný orgán, který by byl statutárnímu orgánu „nadřízen“ a byl tak oprávněn dávat statutárnímu orgánu pokyny (příkazy), stěžovatel uvedl, že nejvyšším orgánem akciové společnosti není představenstvo, ale valná hromada, která jmenuje a odvolává členy představenstva a spolu s nezávislou dozorčí radou zajišťuje kontrolu managementu společnosti. Poukázal také na to, že Nejvyšší soud ve svých předchozích rozhodnutích shledal platnou manažerskou smlouvu, kterou vedlejší účastnice uzavřela s místopředsedou svého představenstva, jenž na jejím základě vykonával funkci obchodního ředitele vedlejší účastnice, ačkoli vztah nadřízenosti – podřízenosti byl v tomto případě stejný jako v případě stěžovatele. Pokud Nejvyšší soud v případě stěžovatele (předsedy představenstva vedlejší účastnice a zároveň jejího generálního ředitele) dospěl k závěru o neplatnosti pracovního poměru, představuje jeho rozhodnutí naprostou libovůli.

13. Stěžovatel se vymezil také proti tvrzení Nejvyššího soudu, že si člen statutárního orgánu a obchodní korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti smlouvou o výkonu funkce, pro který si samy zvolí režim zákoníku práce, neboť zde chybí dvě odlišné smluvní strany, když takový úkon je činěn fyzickou osobou, která současně vystupuje jako zaměstnanec a zároveň jako zástupce zaměstnavatele, jehož jménem člen statutárního orgánu při uzavírání takové dohody jedná. Stěžovatel v této souvislosti upozornil na to, že tímto tvrzením Nejvyšší soud popírá svou vlastní rozhodovací praxi, když prakticky tvrdí, že člen statutárního orgánu nemůže být v žádném případě zároveň zaměstnancem předmětné obchodní společnosti, protože i kdyby byl člen statutárního orgánu současně třeba vrátným, pak by jeho pracovní poměr nebyl sjednán platně, jelikož i jako vrátný by byl podřízen sám sobě (statutárnímu orgánu) a byl by zde střet zájmů. Dále uvedl, že předmětná manažerská smlouva byla schválena valnou hromadou vedlejší účastnice a stěžovatel ji uzavíral pouze z pozice zaměstnance, když za zaměstnavatele smlouvu podepisovali všichni zbývající členové představenstva vedlejší účastnice (nikoli stěžovatel). Za těchto okolností nemůže být dle názoru stěžovatele řeč ani o nedostatku vůle vedlejší účastnice ani o střetu zájmů na straně stěžovatele.

14. Jde-li o závěr Nejvyššího soudu, dle něhož zákoník práce nelze na základě vůle stran podrobit i právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, k němuž stěžovatel uvedl, že tato otázka byla již vyřešena Ústavním soudem v nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15, v němž Ústavní soud dospěl k závěru opačnému. Nejvyšší soud však tento závěr nerespektoval, čímž dle názoru stěžovatele porušil jeho ústavně zaručená práva.

15. Stěžovatel odmítl rovněž názor Nejvyššího soudu, že předmětná manažerská smlouva je zastřeným, a tedy neplatným právním úkonem.

16. Stěžovatel konečně namítl také to, že Nejvyšší soud překročil svá procesní oprávnění, když ve svém kasačním rozhodnutí, tj. v rozsudku ze dne 21. 1. 2014 č. j. 21 Cdo 3822/2012-218, přezkoumával skutkové závěry soudů nižších stupňů, ačkoli mu taková pravomoc nebyla zákonem svěřena. Zde poukázal na to, že okresní i krajský soud ve svých původních rozhodnutích dospěly k závěru, že náplň práce generálního ředitele (jak dle vnitřních předpisů vedlejší účastnice, tak i v reálném provozu) byla zcela odlišná oproti výkonu funkce člena představenstva. Nejvyšší soud

však tato skutková zjištění v rozporu s platnou právní úpravou přehodnotil tak, že konstatoval, že činnost generálního ředitele byla ve skutečnosti obchodním vedením společnosti, a tudíž šlo o stejnou činnost, jaká je svěřena představenstvu obchodní společnosti.

### III.

#### **Vyjádření obecných soudů a vedlejší účastnice řízení**

17. Nejvyšší soud ve svém vyjádření uvedl, že stěžovatel v ústavní stížnosti obsáhle cituje z nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15, který se týká stejných účastníků, ale jiného předmětu řízení. Výsledkem je, že stěžovatel z pohledu časově dřívějšího nálezu Ústavního soudu kritizuje časově pozdější rozsudek Nejvyššího soudu, který však právě na argumentaci Ústavního soudu reagoval. Ústavní stížnost proto dle názoru Nejvyššího soudu postrádá jakoukoli právní argumentaci, jež by reflektovala právě reakci Nejvyššího soudu na zmiňovaný nález. Navíc – v mezidobí – Nejvyšší soud rozsudkem velkého senátu ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 zmapoval dosavadní vývoj v nazírání na výkon činností spadající do působnosti statutárního orgánu (včetně stěžovatelem zmiňovaného nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15) a dospěl k závěru, že člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obchodního zákoníku (podle něhož se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce, že však takové ujednání z jejich vztahu neučiní vztah pracovněprávní; i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem a dále těmi ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací. Na základě uvedeného je dle názoru Nejvyššího soudu zřejmé, že ústavní stížností napadeným rozsudkem nemohlo dojít k porušení ústavně zaručených práv stěžovatele, a ústavní stížnost by měla být jako zjevně neopodstatněná odmítnuta.

18. Krajský soud ve svém vyjádření pouze uvedl, že se při svém rozhodování řídil závazným právním názorem dovolacího soudu vyjádřeným v jeho rozsudku ze dne 21. 1. 2014 č. j. 21 Cdo 3822/2012-218, a Ústavnímu soudu navrhl, aby ústavní stížnost byla zamítnuta.

19. Okresní soud pouze odkázal na dosavadní obsah předmětného soudního spisu a vyjádřil přesvědčení, že bylo rozhodnuto zákonně dle zjištěného skutkového stavu a k porušení práva stěžovatele na spravedlivý proces jeho rozhodnutím nedošlo.

20. Vedlejší účastnice ve svém vyjádření uvedla, že se ztotožňuje se závěry Nejvyššího soudu obsaženými v ústavní stížnosti napadeném rozhodnutí. Jediným smyslem uzavření manažerské smlouvy sledovaným stěžovatelem bylo podle názoru vedlejší účastnice zajištění značného finančního prospěchu z činností, které jsou svou podstatou náplní činností statutárního orgánu a k jejichž realizaci byl stěžovatel jako předseda představenstva oprávněn a povinen bez dalšího. V tomto ohledu se vedlejší účastnice identifikovala se závěrem Nejvyššího soudu, že manažerská smlouva byla simulovaným právním úkonem, a ve shodě s Nejvyšším soudem zdůraznila, že stěžovatelem prezentovaná ochrana tvrzeného svobodného, autonomního projevu vůle smluvních stran nemůže být zástěrkou toho, aby činila legálním protiprávní konání

subjektů soukromého práva. Dále uvedla, že i přes rozsáhlou argumentaci Ústavního soudu obsaženou v nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 a rozhodnutí velkého senátu dovolacího soudu ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 má za to, že jasná odpověď ohledně změny hranice přípustnosti výkonu činnosti člena statutárního orgánu a pracovní činnosti v obecné rovině, natož v tomto konkrétním případě, nebyla dána a souběžná pracovní, resp. manažerská smlouva na vrcholnou pozici spolu se zastáváním vrcholné funkce člena statutárního orgánu je i nadále nepřípustná. Poukázala rovněž na usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2016 sp. zn. III. ÚS 282/16, jež bylo vydáno ve sporu vedlejší účastnice s bývalým místopředsedou jejího představenstva, který zároveň na základě manažerské smlouvy vykonával funkci jejího obchodního ředitele, v němž Ústavní soud nezpochybnil ustálenou rozhodovací praxi dovolacího soudu v otázce nepřípustnosti tzv. souběhu funkcí, a vyjádřila přesvědčení, že toto usnesení je pro posouzení nyní rozhodované věci významnější a Ústavní soud by měl v souladu se zásadou právní jistoty a legitimního očekávání zůstat ve své rozhodovací činnosti konzistentní. Pokud by navíc byl správný názor stěžovatele o přípustnosti souběhu funkcí, pak bydle vedlejší účastnice postrádala smysl novelizace obchodního zákoníku, do něhož bylo s účinností od 1. 1. 2012 doplněno ustanovení § 66d, které možnost sjednat souběh funkce členů statutárního orgánu s vysokou manažerskou pozicí zakotvilo. Vedlejší účastnice konečně namítla též to, že tvrzení stěžovatele o více než deset let trvající dobré víře v otázce souběhu funkcí neobstojí, neboť soudní judikatura je v této otázce konstantní již od roku 1993 a stěžovatel tedy mohl a měl být s touto judikaturou v době podpisu předmětné manažerské smlouvy (v roce 2007) obeznámen. O skutečnosti, že stěžovatel povědomost o rozhodovací praxi obecných soudů v této otázce měl, svědčí dle názoru vedlejší účastnice způsob, jakým byla předmětná manažerská smlouva uzavřena, když za stranu zaměstnavatele nebyla stěžovatelem podepsána, ačkoli dle tehdy platných stanov byl stěžovatel společně s dalším členem představenstva jedinou oprávněnou osobou k jednání za společnost.

21. Shora uvedená vyjádření nezasílal Ústavní soud stěžovateli na vědomí k případné replice, neboť tato neobsahovala žádné nové, pro posouzení věci významné skutečnosti, když účastníci řízení, jakož i vedlejší účastnice, toliko zopakovali svá stanoviska obsažená v ústavní stížnosti napadených rozhodnutích či prezentovaná v rámci řízení před obecnými soudy.

#### IV.

#### **Procesní předpoklady projednání návrhu**

22. Ústavní soud posoudil splnění procesních předpokladů řízení a shledal, že ústavní stížnost byla podána včas oprávněným stěžovatelem, který byl účastníkem řízení, v němž byla vydána rozhodnutí napadená ústavní stížností. Ústavní soud je k jejímu projednání příslušný. Stěžovatel je právně zastoupen v souladu s požadavky § 29 až § 31 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Ústavním soudu“).

#### V.

#### **Upuštění od ústního jednání**

23. Ústavní soud neočekával od ústního jednání další objasnění věci, pročež od něho upustil dle ustanovení § 44 věty první zákona o Ústavním soudu.

## VI.

**Posouzení důvodnosti ústavní stížnosti**

24. Ústavní soud konstatuje, že jeho úkolem je ochrana ústavnosti (čl. 83 Ústavy); není součástí soustavy obecných soudů (srov. čl. 90 a čl. 91 odst. 1 Ústavy) a nepřísluší mu právo dozoru nad rozhodovací činností obecných soudů; k takovému dozoru či kontrole je Ústavní soud oprávněn pouze za situace, kdy obecné soudy svými rozhodnutími zasahují do ústavně zaručených základních práv a svobod jednotlivce. Proto Ústavní soud napadená soudní rozhodnutí přezkoumal (toliko) z pohledu porušení ústavně zaručených základních práv a svobod, jak je stěžovatelem namítáno v ústavní stížnosti, a po posouzení napadených rozhodnutí a vyžádaného soudního spisu shledal, že ústavní stížnost je důvodná.

25. Ústavní soud považuje za nutné v první řadě připomenout, že ve skutkově i právně obdobné věci týchž účastníků již rozhodl svým nálezem sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016 (N 171/82 SbNU 657). Byť v tehdy posuzované věci nešlo o shodný předmět řízení, když předmětem tehdejšího sporu bylo zaplacení částky ve výši 602 549,50 Kč představující náhradu mzdy za měsíce únor a březen 2009, jež stěžovateli nebyla vedlejší účastnicí vyplacena, a nyní jde o spor o zaplacení částky ve výši 1 320 000 Kč, jejíž zaplacení se vedlejší účastnice po stěžovateli domáhá z titulu bezdůvodného obohacení, v obou případech je pro posouzení věci rozhodná shodná předběžná otázka, a sice otázka (ne)platnosti manažerské smlouvy uzavřené mezi stěžovatelem a vedlejší účastnicí dne 23. 1. 2007 z důvodu tzv. souběhu funkcí člena statutárního orgánu a generálního ředitele. K této otázce se Ústavní soud již závazným způsobem vyslovil ve shora specifikovaném nálezu, jímž stěžovateli vyhověl. Podle čl. 89 odst. 2 Ústavy přitom platí, že vykonatelná rozhodnutí Ústavního soudu jsou závazná pro všechny orgány a osoby. V tomto smyslu je právním názorem vysloveným v citovaném nálezu Ústavní soud při dalším rozhodování ve skutkově a právně obdobných věcech vázán (srov. § 13, § 23 zákona o Ústavním soudu) [shodně viz např. nález sp. zn. I. ÚS 460/06 ze dne 6. 2. 2007 (N 25/44 SbNU 305)].

26. Ústavní soud se v nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 zabýval ústavní konformitou rozhodnutí obecných soudů, v němž tyto vyslovily, že člen statutárního orgánu obchodní korporace nesmí činnost, která tomuto orgánu přísluší, vykonávat v pracovněprávním vztahu, a tedy pracovní smlouva uzavřená s takovou osobou je neplatná. Ústavní soud k této otázce nejprve poznamenal, že právě uvedený zákaz nebyl nikdy na úrovni zákona výslovně zakotven (když naopak takové jednání bylo s účinností od 1. 1. 2012 do rekonstrukce soukromého práva v § 66d obchodního zákoníku výslovně zakotveno a povoleno). Dovozen byl až obecnými soudy v rámci jejich judikturní činnosti, a to poprvé v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92, zveřejněném pod č. 13/1996 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, v němž Vrchní soud v Praze uvedl, že „[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.*“ Nejvyšší soud ve své judikatuře následně 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 posléze i na nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). V právě uvedených rozhodnutích (jakož i v rozhodnutí napadeném nyní posuzovanou ústavní stížností) Nejvyšší soud konstatoval, že s přihlédnutím ke skutečnosti, že výkon funkce statutárního orgánu obchodní společnosti není druhem práce ve smyslu § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, „jsou ... 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 statutární orgán (popřípadě jeho člen, jde-li o kolektivní orgán).“

27. Ústavní soud v nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 tuto rozhodovací praxi obecných soudů podrobil ústavněprávnímu přezkumu a konstatoval, že chtějí-li obecné soudy dovozovat zákaz soukromoprávního jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, neboť jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob, které je způsobilé nejen porušit základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásadu *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.

28. Této povinnosti však obecné soudy dle názoru Ústavního soudu vyjádřeného v předmětném nálezu nedostály. Ústavní soud poukázal na to, že zákaz, aby statutární orgán obchodní korporace, příp. člen takového orgánu, jde-li o orgán kolektivní, vykonával činnost, která statutárnímu orgánu přísluší, v pracovněprávním vztahu, obecné soudy opřely o dva důvody: (1) tato činnost není upravena zákoníkem práce a (2) výkon takové činnosti v pracovněprávním vztahu odporuje povaze obchodních korporací. Jde-li o prvně uvedený důvod, vůči němu Ústavní soud z důvodů v předmětném nálezu podrobně rozvedených uzavřel, že ze skutečnosti, že z § 1 písm. a) zákoníku práce vyplývá, že vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, jsou vždy podřízeny režimu zákoníku práce (či zvláštního zákona), nelze zároveň dovozovat, že by na základě vůle stran nemohly být režimu tohoto zákona podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde. Jde-li o posléze uvedený důvod, tedy že výkon činnosti, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu odporuje povaze obchodních korporací, odmítl Ústavní soud tuto argumentaci jako zcela nedostačující, když soudy v této souvislosti ve svých rozhodnutích nenabídly jakékoli bližší odůvodnění tohoto svého postoje a nevysvětlily, v jakých konkrétních aspektech brání povaha obchodní korporace tomu, aby si člen statutárního orgánu a předmětná obchodní korporace vzájemná práva a povinnosti upravily právním jednáním, pro něž si zvolí režim zákoníku práce. Ústavní soud proto obecným soudům uložil, aby v případě, že hodlají setrvat na svém dosavadním právním názoru, předložily pro tento svůj postoj dostatečně pádné argumenty.

29. Tomuto požadavku však Nejvyšší soud v nyní napadeném rozhodnutí nedostál. Byť Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí reagoval na předmětný nálezu, nemůže Ústavní soud s přihlédnutím k obsahu odůvodnění tohoto rozhodnutí uzavřít, že by tak učinil způsobem přesvědčivým.

30. Ústavní soud v první řadě uvádí, že jde-li o obchodněprávní argumentaci, o níž dovolací soud opíral svůj závěr o nepřipustnosti tzv. souběhu funkcí a kterou Ústavní soud v nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 shledal zcela nedostačující a nesplňující požadavky na řádné odůvodnění soudního rozhodnutí, vůči ní dovolací soud v nyní napadeném rozhodnutí neuvedl vůbec nic. Dovolací soud tedy v rozporu s požadavkem Ústavního soudu nevysvětlil, v jakých konkrétních aspektech brání povaha obchodní korporace tomu, aby si člen statutárního orgánu a předmětná obchodní korporace vzájemná práva a povinnosti upravily právním jednáním, pro něž si zvolí režim zákoníku práce.

31. Jde-li o argumentaci pracovněprávní, Nejvyšší soud odůvodnil svůj závěr o neplatnosti manažerské smlouvy sjednané s odkazem na zákoník práce tvrzením, že výkon činností příslušející statutárnímu orgánu v pracovněprávním vztahu není možný, neboť tato činnost není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, když statutárnímu orgánu společnosti není nikdo nadřízen a tedy není nikoho, kdo by mu mohl dávat pokyny k výkonu jeho činnosti. Tato činnost tudíž není vykonávána ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, a proto nejsou naplněny definiční znaky závislé práce. Tuto argumentaci však Ústavní soud nepovažuje za relevantní, neboť Ústavní soud v předmětném nálezu netvrdil, že by výkon této činnosti byl závislou prací ve smyslu § 2 zákoníku práce a že by se právní vztahy při výkonu této činnosti vznikající z tohoto důvodu s přihlédnutím k § 3 a § 4 zákoníku práce obligatorně řídily citovaným zákonem. Ústavní soud naopak výslovně konstatoval, že při výkonu činností náležejících statutárnímu orgánu obchodní společnosti o výkon závislé práce nejde (viz bod 45. nálezu). Z tohoto důvodu Ústavní soud považuje právě uvedenou argumentaci Nejvyššího soudu za zcela nadbytečnou.

32. Nejvyšší soud dále uvedl, že nebyly-li (a ani v současnosti nejsou) právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, předmětem právní úpravy v zákoníku práce obsažené, nutně to znamená, že se nemohou podrobit režimu zákoníku práce ani na základě vůle stran. Odkázal přitom na ustanovení § 4 zákoníku práce, v němž se uvádí, že „[p]racovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“ Z tohoto ustanovení dle názoru Nejvyššího soudu zákaz, aby režim zákoníku práce byl z vůle smluvních stran vztahován i na jiné právní vztahy než právní vztahy vymezené v § 1, zřejmě vyplývá. Tato argumentace je však pouhým zopakováním závěru dovolacího soudu, který byl Ústavním soudem jako ústavně nekonformní odmítnut (viz bod 45. nálezu), když Nejvyšší soud v tomto ohledu žádné nové teze, s nimiž by se Ústavní soud ve svém předchozím nálezu již nevypořádal, nepředložil.

33. Za přesvědčivé Ústavní soud nepovažuje ani tvrzení, že platnosti předmětné manažerské smlouvy brání skutečnost, že při jejím sjednávání absentovaly dvě odlišné smluvní strany, které by takovou smlouvu mohly uzavřít, neboť – objektivně vzato – rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy, která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, dle názoru Nejvyššího soudu vylučuje, aby jménem zaměstnavatele takový úkon učinila stejná

fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy jako zaměstnanec, neboť tato osoba nemůže odpovídajícím způsobem „současně“ hájit své zájmy jako zaměstnanec a zájmy společnosti jako zaměstnavatele. Ústavní soud tento závěr považuje za nepřesvědčivý hned ze dvou důvodů.

34. Ústavní soud má – shodně se stěžovatelem – jednak za to, že tímto obecným tvrzením Nejvyšší soud popírá svou vlastní rozhodovací praxí, na níž ve svém rozhodnutí sám odkazuje a dle které okolnost, že fyzická osoba je jmenována statutárním orgánem (členem statutárního orgánu) obchodní korporace, sama o sobě nebrání tomu, aby s ní byla uzavřena pracovní smlouva nebo jiná smlouva (dohoda) podle pracovněprávních předpisů (pro výkon jiné práce), přičemž v každém jednotlivém případě je třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společností (korporací) jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. K takovému střetu dle Nejvyššího soudu v nyní souzené věci došlo, neboť „*rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že – objektivně vzato, za běžných okolností – chtějí sjednat smlouvu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.) [...]*“ (viz str. 9 rozhodnutí dovolacího soudu). Ústavní soud má přitom za to, že pokud by přistoupil na právě uvedenou argumentaci dovolacího soudu, pak by nebylo možné než uzavřít, že neplatné jsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem), bez ohledu na to, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána. To proto, že i v případě, že člen statutárního orgánu uzavře s obchodní korporací pracovní smlouvu, jejímž předmětem bude výkon jakékoli činnosti odlišné od činnosti příslušející statutárnímu orgánu, bude nepochybné, že člen statutárního orgánu si pro sebe bude chtít v pracovní smlouvě vyjednat co nejvýhodnější podmínky, a to na úkor obchodní korporace; dojde tedy ke střetu zájmů.

35. Ústavní soud nemohl přisvědčit závěru Nejvyššího soudu o neplatnosti předmětné manažerské smlouvy z důvodu absence dvou odlišných smluvních stran rovněž z důvodu, že tato argumentace vychází z jiných skutečností, než jaké byly v řízení před obecnými soudy v nyní souzené věci zjištěny. Nejvyšší soud v této otázce zakončil svou argumentaci tvrzením, že „*[l]ze ... uzavřít, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem ‚současně‘ hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.*“ Jak se podává z předmětné manažerské smlouvy, jakož i z tvrzení stěžovatele a vedlejší účastnice, tato smlouva nebyla za stranu zaměstnavatele uzavřena stěžovatelem (coby předsedou představenstva), ale jeho místopředsdou a všemi čtyřmi zbývajících členy představenstva a stěžovatel tuto smlouvu uzavřel pouze jako zaměstnanec. Shora citovaný právní závěr Nejvyššího soudu proto v nyní posuzované věci nemůže obstát.

36. Nejvyšší soud odůvodnil závěr o neplatnosti manažerské smlouvy konečně také tvrzením, že manažerská smlouva je neplatná z důvodu, že jde o simulované právní jednání. Dovolací soud uzavřel, že „*[z] tohoto hlediska tak nemůže obstát smlouva, v níž strany projevíly vůli být si zaměstnavatelem a zaměstnancem, když tím jen zastíraly to, že si ve skutečnosti smluvně upravily podmínky, za nichž bude*

ve společnosti vykonávána funkce statutárního orgánu (člena statutárního orgánu). [...] Ochrana svobodného, autonomního projevu vůle smluvních stran nemůže být zástěrkou toho, aby činila legálním protiprávní konání subjektů soukromého práva.“ Rovněž s tímto závěrem se Ústavní soud nemohl ztotožnit, neboť tento závěr vychází z přesvědčení Nejvyššího soudu o nemožnosti volby režimu zákoníku práce i pro smluvní vztahy vznikající mezi obchodní korporací a jejím statutárním orgánem (či členem tohoto orgánu) v souvislosti s výkonem jeho činností, která však není v právních předpisech výslovně zakotvena, přičemž obecné soudy nepředložily pro tento svůj výklad příslušných právních předpisů žádné přesvědčivé argumenty, které by byly způsobilé zvrátit závěr Ústavního soudu o jeho protiústavnosti, jak uvedeno shora.

37. Vzhledem k výše uvedenému nezbylo Ústavnímu soudu než uzavřít, že obecné soudy vyložily v rozhodné době účinné právní předpisy (zejména příslušná ustanovení zákoníku práce) ústavně nekonformním způsobem (srov. body 25. – 36. tohoto nálezu), čímž porušily subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích zakotvené v čl. 2 odst. 3 Listiny, zásadu *pacta sunt servanda* plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy a právo stěžovatele na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky podle čl. 28 Listiny. Obecné soudy zároveň porušily právo stěžovatele na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny, když svá rozhodnutí přesvědčivým způsobem neodůvodnily, což nenapravit ani dovolací soud, byť se pokusil na závěry plynoucí z nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 reagovat.

38. Na právě uvedeném není způsobilý nic změnit ani odkaz vedlejší účastnice na usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2016 sp. zn. III. ÚS 282/16, v němž Ústavní soud označil prezentovaný rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92 a na něj navazující judikaturu Nejvyššího soudu za ustálenou a žádným způsobem ji nezpochybnil. To proto, že tato rozhodovací praxe nebyla ve věci vedené pod sp. zn. III. ÚS 282/16 předmětem ústavně právního přezkumu. Byť Ústavní soud v tomto usnesení předmětná rozhodnutí zmínil, učinil tak pouze proto, aby k námitce vedlejší účastnice vysvětlil, že tato judikatura na tehdy souzený případ nedopadá, neboť v tehdejší věci nebylo obecnými soudy dovozeno, že by šlo o nepřípustný souběh funkcí, když soudy naopak uzavřely, že místopředseda představenstva vedlejší účastnice na základě manažerské smlouvy vykoval pro vedlejší účastnici jako její obchodní ředitel jinou činnost, než činnost spadající do působnosti statutárního orgánu.

39. Ústavní soud ze shora uvedených důvodů přisvědčil argumentaci stěžovatele o protiústavnosti ústavní stížností napadených rozhodnutí, s výjimkou námítky, že dovolací soud nepřípustně zasáhl do jeho práva na spravedlivý proces tím, že ve svém kasačním rozhodnutí, tj. v rozsudku ze dne 21. 1. 2014 č. j. 21 Cdo 3822/2012-218, přezkoumával skutkové závěry soudů nižších stupňů, když revidoval závěry soudů nižších stupňů (dle nichž náplň práce generálního ředitele byla zcela odlišná oproti výkonu funkce člena představenstva), ač k přezkumu skutkových závěrů není povolán. S tímto názorem však Ústavní soud nemohl souhlasit, neboť přijetí závěrů obecného soudu o obsahu právního úkonu (smlouvy) je posouzením právním, představujícím autoritativní interpretaci právně relevantního projevu soukromé vůle, není tedy zjištěním skutkovým [shodně viz usnesení sp. zn. III. ÚS 280/03 ze dne 17. 12. 2003 (U 31/31 SbNU 383)].

40. Pouze na okraj Ústavní soud dodává, že se v tomto svém nálezu nezabýval závěry plynoucími z (v mezidobí po podání ústavní stížnosti) přijatého rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, v němž se dovolací soud odklonil od své dosavadní judikatury týkající se nepřipustnosti tzv. souběhu funkcí a s odkazem na nález sp. zn. I. ÚS 190/15 uzavřel, že skutečnost, že výkon činnosti člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, nebrání tomu, aby si člen statutárního orgánu a obchodní korporace ujednali, že se jejich vztah bude – v mezích nastavených kogentními normami – řídit zákoníkem práce, neboť toto rozhodnutí nebylo předmětem ústavněprávního přezkumu v nyní rozhodované věci. Skutečnost, že v této otázce došlo ke změně judikatury dovolacího soudu, však Ústavní soud souhlasně kvituje.

## VII. Závěr

41. Rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2017 č. j. 21 Cdo 3613/2015-430, rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. července 2015 č. j. 16 Co 47/2015-370 a rozsudkem Okresního soudu v Opavě ze dne 11. září 2014 č. j. 106 C 57/2010-292 byla porušena ve výroku tohoto rozhodnutí specifikovaná základní práva stěžovatele, neboť obecné soudy svá rozhodnutí opřely o výklad příslušných ustanovení zákoníku práce, který Ústavní soud neshledal ústavně konformní, a své závěry rovněž řádným a přesvědčivým způsobem neodůvodnily.

42. Ústavní soud proto podle § 82 odst. 2 písm. a) zákona o Ústavním soudu ústavní stížnosti vyhověl a podle § 82 odst. 3 písm. a) cit. zákona napadená rozhodnutí obecných soudů zrušil.

43. Závěrem Ústavní soud dodává, že v dalším řízení bude na obecných soudech, aby se znovu zabývaly nejen (ne)platností manažerské smlouvy ze dne 23. 1. 2007, ale s přihlédnutím k závěrům vysloveným v bodech 49. – 51. rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 zvážily rovněž věcnou příslušnost k projednání nyní souzené věci.

**Poučení: Proti nálezu Ústavního soudu se nelze odvolat.**

V Brně dne 21. srpna 2018

Jiří Zemánek  
předseda senátu