# Sebezaměstnávání ředitelů příspěvkových organizací

**LIBOR VAŠÍČEK / MATÚŠ BALIAK**
LEGAL PARTNERS, ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ, S. R. O.

V tomto příspěvku právně analyzujeme poměrně rozšířenou praxi sebezaměstnávání ředitelů příspěvkových organizací, tedy situaci, kdy ředitel, z pozice statutárního orgánu, uzavře bez vědomí zřizovatele pracovní smlouvu sám se sebou.

## Ředitel jako statutární orgán

Ředitel příspěvkové organizace je jejím statutárním orgánem. To znamená, že za ni jedná ve všech jejích záležitostech, tj. zastupuje ji navenek a činí jejím jménem právní jednání, tudíž i uzavírá smlouvy, včetně těch pracovních. V poměrně nedávné minulosti bylo běžnou praxí, že ředitelé sami se sebou uzavírali pracovní smlouvy či dohody o práci konané mimo pracovní poměr bez souhlasu zřizovatele. Není samozřejmě vyloučené, že přitom byli vedeni dobrým úmyslem, zvláště vzhledem k tomu, že tyto smlouvy byly často uzavřeny na jiné pracovní činnosti než ty, které spadají do působnosti ředitele.

Ať již byla motivace sebezaměstnávaných ředitelů jakákoliv, nevyhnutelným výsledkem takového právního jednání byl jejich finanční prospěch. V posledních letech proto vyvstala otázka, zda je takto uzavřený pracovněprávní vztah v souladu s platným právním řádem. Tato problematika přitom byla posuzována veřejnoprávními orgány nejen z hlediska občanskoprávního, ale v některých případech dokonce i trestněprávního.

## Právní stanovisko ministerstva

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky k uvedenému vydalo dne 4. prosince 2015 na žádost Krajského úřadu Jihomoravského kraje právní stanovisko, ve kterém na základě shrnutí ustálené judikatury Nejvyššího soudu potvrdilo pravdivost nemožnosti sebezaměstnávání ředitelů pro rozpor zájmů. Tento rozpor byl přitom na základě citovaných rozsudků Nejvyššího soudu dovozen obecně v těch situacích, kdy ředitel jako statutární orgán právně jedná jménem zaměstnavatele sám se sebou jako zaměstnancem. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při právních jednáních, která směřují ke vzniku, změně nebo zániku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, popřípadě k úpravě jejich mzdových poměrů, tak dle názoru MŠMT bez dalšího vylučuje, aby za obě strany takového právního jednání jednala stejná fyzická osoba. Není totiž možné, aby tato osoba současně hájila své zájmy coby zaměstnance, jakož i zájmy příspěvkové organizace – zaměstnavatele.

Ve výše uvedených soudních řízeních se jednalo o případy sebezaměstnávání ředitelů škol, avšak vzhledem k tomu, že argumentace soudů byla založena především na obecných občanskoprávních normách, uplatní se vyslovené závěry pro ředitele příspěvkových organizací obecně.

## Občanskoprávní rovina sebezaměstnávání

Závěr, ke kterému judikatura dospěla, vyplývá především z úpravy zastoupení v § 437 občanského zákoníku, který stanoví že *„zastoupit jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného“*. Jednání učiněné v rozporu se zájmy zastoupeného je jednáním vadným, postiženým relativní neplatností podle ustanovení § 580 občanského zákoníku. Relativní neplatnost je právním institutem chránícím zájem té osoby, která byla vadou právního jednání nejvíce poškozena. Tato se však neplatnosti právního jednání (uzavřené pracovní smlouvy) musí dovolat, jinak se na něj bude hledět jako na platné.

Pro zneplatnění pracovní smlouvy ředitele je proto nejdříve nutné stanovit osobu, která je oprávněná se jí dovolat. Na první pohled by se mohlo zdát, že chráněnou osobou je v tomto případě samotná příspěvková organizace. Takový výklad by ale vyústil v paradoxní situaci, jelikož právě ředitel je, jakožto statutární orgán, zástupcem příspěvkové organizace a jejích zájmů navenek. Při výkladu právních ustanovení, a tedy i ustanovení o neplatnosti, je však nutné šetřit jejich smyslu. Ředitel příspěvkové organizace se vzhledem k rozporu zájmů nebude domáhat neplatnosti vlastního pracovního poměru a nemůže tak být považován za osobu, jejíž zájmy ustanovení o neplatnosti chrání.

Pomyslné výkladové vodítko nám přitom nabízí § 122 odst. 2 zákoníku práce, upravující pravidla odměňování vedoucích pracovníků. Ten stanoví, že *„vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele […] určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil“*. Podobná vymezení přitom nezřídka obsahují i zřizovací listiny příspěvkových organizací. Orgánem ustanovujícím základní pravidla fungování příspěvkové organizace, včetně odměňování ředitele, je její zřizovatel. Z toho lze dovodit, že právě zřizovatel příspěvkové organizace má pravomoc schválení pracovní smlouvy uzavřené s jejím ředitelem a je tak i osobou, která je oprávněná dovolat se neplatnosti neodsouhlasené pracovní smlouvy.

Nad rámec výše uvedeného je na místě poznamenat, že výklad pojmu „dovolat se“ není zcela sjednocený.

Část právní obce se domnívá, že je potřeba vznést námitku neplatnosti pomocí žaloby u soudu a až rozhodnutím soudu se právní jednání stává neplatným. Druhá, dnes již majoritní část právníků, včetně naší advokátní kanceláře, tuto domněnku nesdílí a zastává názor, že se stačí neplatnosti dovolat u druhé strany, tj. u ředitele příspěvkové organizace.

**Trestněprávní rovina**

Je zřejmé, že sebezaměstnáváním bez souhlasu zřizovatele ředitel porušuje ustanovení občanského práva. Takové jednání však může být potenciálně kvalifikováno rovněž jako trestný čin porušení povinnosti při správě cizího majetku dle §§ 220 či 221, případně trestný čin zpronevěry podle § 206 trestního zákoníku.

Správcem se pro účely těchto ustanovení rozumí i ředitel příspěvkové organizace, kterému, např. § 25 zákona o finanční kontrole stanovuje povinnost vytvářet podmínky pro hospodárný, efektivní a účelný výkon veřejné správy. Skutkovou podstatu těchto trestných činů tak naplní ředitel jednáním, spočívajícím v neoprávněném vyplacení finančních odměn ze spravovaného majetku. Znakem skutkové podstaty těchto trestných činů je i výše způsobené škody (souhrn neoprávněně vyplacených odměn), minimálně 50 000 Kč v případě zpronevěry a 10 000 Kč u úmyslného porušení povinnosti při správě cizího majetku.

Právní kvalifikace trestnosti činu však vždy záleží na okolnostech konkrétního případu. Trestní soudy takto posuzovaly například: (i) úmysl ředitele při uzavírání smlouvy; (ii) dobu, po kterou byl ředitel sebezaměstnáván; (iii) zda činnost, pro kterou byla pracovní smlouva uzavřena, byla ředitelem opravdu vykonávána, (iv) zda byla smlouva uzavřena s vědomím zřizovatele a další. Je nicméně nutné mít na paměti, že trestněprávní odpovědnost je mimořádným prostředkem ochrany právem chráněných zájmů, nastupujícím pouze v krajních, nejzávažnějších případech. ■

# XIII. Sněm Asociace muzeí a galerií České republiky, z. s. (AMG)

24.–25. listopadu 2021, Moravská zemská knihovna v Brně

**Příprava podkladů pro jednání**

Cílem setkání je kromě organizačních a personálních otázek i příprava strategických dokumentů AMG na další období. Úkolem je také zvolit Exekutivu a Revizní komisi AMG. Sněm je i prostorem k projednání aktuálních témat v oboru muzejnictví.

V současné době má AMG 304 řádných členů (institucí), 230 individuálních a 18 čestných členů. Při hlasování na Sněmu AMG má každý řádný člen 1 právoplatný hlas, individuální a čestní členové mají hlas poradní (bez práva volit a být volen do orgánů AMG).

Členské instituce AMG byly již v říjnu 2020 vyzvány ke spolupráci při přípravě podkladů pro jednání (náměty do *Hlavních linií činnosti AMG na léta 2022–2024*, návrhy do *Kandidátní listiny pro volby do funkcí v Exekutivě AMG a Revizní komisi AMG pro období 2022–2024*, atd.). O pomoc s přípravou všech materiálů byli požádáni i předsedové Krajských sekcí a Komisí AMG. Zejména návrhy na změnu Stanov AMG je nutné předložit nejpozději do **30. června 2021.**

Děkujeme Vám za spolupráci a těšíme se na setkání s Vámi!