



## Přelomová judikatura z května 2021!

Nejspíše budete opět muset změnit stanovy / společenskou smlouvou! Nejvyšší soud odhlédl od ustálené praxe a konstatoval, že Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“ jsou neurčitým předmětem podnikání.

Dne 12. 5. 2021 vydal Nejvyšší soud usnesení pod sp. zn. 27 Cdo 3549/2020, ve kterém se zabýval vymezením předmětu podnikání v zakladatelském právním jednání společnosti (v tomto případě konkrétně ve stanovách společnosti) a zápisem předmětu podnikání do obchodního rejstříku. Z uvedeného rozhodnutí vyplynulo, že předmět podnikání nelze v zakladatelském právním jednání vymezit pouze jako „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“.

V Nejvyšším soudem řešeném případě podala společnost návrh na zápis „realitního zprostředkování“ jako předmětu podnikání do obchodního rejstříku. Společnost měla živnostenské oprávnění na vázanou živnost realitní zprostředkování (která před březnem 2020 spadala do volných živností pod předmět podnikání „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“), nicméně ve stanovách neměla realitní zprostředkování výslovně uvedeno jako předmět podnikání. Rejstříkový soud tak společnost vyzval k doložení rozhodnutí valné hromady o změně stanov v části týkající se jejího předmětu podnikání, což společnost neučinila, a soud tak návrh na zápis odmítl (přičemž toto rozhodnutí rejstříkového soudu následně potvrdil i odvolací soud). V rámci dovolání pak společnost namítala, že zákonným vyčleněním realitního zprostředkování z živností volných došlo ke změně stanov společnosti ohledně předmětu jejího podnikání, přičemž rozhodnutí o takové změně stanov nespadá dle přesvědčení společnosti (dovolatelky) do působnosti valné hromady, nýbrž se projeví pouze tak, že představenstvo společnosti vyhotoví úplné znění stanov.

Nejvyšší soud připomněl, že předmět podnikání nebo činnosti společnosti je jednou z obligatorních náležitostí stanov a jde o skutečnost zapisovanou do obchodního rejstříku. Rejstříkový soud tak musí zkoumat, zda z předložených listin vyplývají skutečnosti, které jsou předmětem návrhu na zápis. Živnostenský zákon upravuje veřejnoprávní podmínky pro výkon jednotlivých živností. Živnost volná představuje zbytkovou kategorii, u které stačí splnění obecných podmínek pro podnikání. Jde o zbytkovou kategorii, do které spadá vše, co není zahrnuto do živností vázaných, řemeslných nebo koncesovaných. Systematika živnostenského zákona však není podstatná pro vymezení předmětu podnikání ve stanovách, které nemusí svým zněním přesně odpovídat některé z živností. Nejvyšší soud následně aplikoval na znění stanov pravidla pro výklad právního jednání, přičemž se dobral k závěru, že **ustanovení stanov, dle kterého je předmětem podnikání „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“ považuje soud za neurčité, jelikož z něj není patrné, co je předmětem podnikání dané společnosti, přičemž odpovídajícího výsledku se nelze dobrat ani výkladem. Pro svou neurčitost je tedy takové ujednání považováno za zdánlivé jednání, ke kterému se nepřihlíží. V případě, že je takový předmět podnikání již zapsán v obchodním rejstříku, bude potřeba zjednat nápravu.**

Vzhledem ke skutečnosti, že v praxi bývá předmět podnikání obchodních společností poměrně často vymezen pouze jako „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“, navrhuje s ohledem na závěry tohoto usnesení Nejvyššího soudu při příští návštěvě notáře změnit stanovy / společenskou smlouvu tak, že namísto „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“ budou specifikovány jednotlivé obory této živnosti volně, které jsou uvedeny např. zde: (<https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/crm-jednotny-registracni-formular/2021/1/obory.pdf>)

Nález Ústavního soudu ohledně neústavnosti dotváření práva Nejvyšším soudem při interpretaci zákonného rámce konkurenční doložky v pracovní smlouvě, a to v souvislosti s odstoupením zaměstnavatele od ní.

---

Ústavní soud se ve svém nálezu ve věci pod sp. zn. II. ÚS 1889/19, ze dne 21. 5. 2021, zabýval možností zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky sjednané se zaměstnancem v pracovní smlouvě.

V nálezu vyhověl ústavní stížnosti společnosti, a zrušil rozhodnutí Nejvyššího soudu a soudů nižších instancí, jimiž bylo vyhověno žalobě bývalého zaměstnance stěžovatelky na úhradu peněžitého vyrovnání oproti plnění zaměstnancova závazku ohledně zákazu konkurence dle konkurenční doložky sjednané v pracovní smlouvě.

Předmětem zkoumání zde byla zejména otázka platnosti ujednání v rámci konkurenční doložky, které umožňovalo zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru, a to i bez udání důvodu, čehož stěžovatelka z pozice zaměstnavatele využila. Nejvyšší soud toto ujednání v rámci konkurenční doložky posoudil automaticky jako absolutně neplatné, přičemž argumentoval svým dřívějším rozhodnutím ze dne 28. 3. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, konkrétně tvrzením, že možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době trvání pracovního poměru by se musela „výrazně dotknout práv a oprávněných zájmů zaměstnance“.

Ústavní soud tento postup Nejvyššího soudu s ohledem na princip svobodného jednání a autonomie vůle jednotlivce označil za nesprávný. Ve svém odůvodnění uvedl, že sankce v podobě absolutní neplatnosti v tomto případě upírá stranám možnosti, které jim poskytuje ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s § 2001 občanského zákoníku a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. V obdobných případech nelze dle Ústavního soudu vyloučit svévoli, případně zneužití práva na odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem, avšak v rámci každého případu je nutné náležitě prokázat relevantní skutečnosti, nikoliv přistoupit k automatickému předpokladu neplatnosti odstoupení od konkurenční doložky, jak učinil Nejvyšší soud, čímž fakticky došlo z jeho strany k vykročení z mezí soudcovského dotváření práva a porušení stěžovatelčina práva podnikat.

Domníváme se, že nález Ústavního soudu je správný, odpovídá literě zákona a vymezuje se proti dotváření toho, co zákon neuvádí, což přispívá právní stabilitě pracovního práva.

Nadále však doporučujeme do pracovních smluv ujednávat důvody pro které může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit, jelikož tento postup by neměl zavádět ke zbytečným sporům.