

Povinnosti zaměstnavatelů

Dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli je třeba odlišovat od agenturního zaměstnávání, které je upraveno v ustanoveních § 307a a 309 zák. práce a které je formou zprostředkování zaměstnání. Jeho podstata spočívá v tom, že zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (agentura práce) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem (srov. § 307a a 308 zák. práce). Jde tedy o zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro třetí osobu – uživatele, ke kterému jsou zaměstnanci přiděleni na základě písemného pokynu agentury práce (srov. § 309 odst. 2 zák. práce). Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel, který však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce (srov. § 309 odst. 1 zák. práce). Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (srov. § 309 odst. 3 zák. práce). Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla (§ 309 odst. 5 zák. práce). Ačkoli oba instituty slouží k jinému účelu [účelem dočasného přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli je efektivnější využití pracovních sil například při společných projektech více zaměstnavatelů nebo nadbytku či nedostatku pracovních sil u zaměstnavatele, při agenturním zaměstnávání je zaměstnanec přijímán do pracovního poměru za účelem jeho umístění k jinému zaměstnavateli (uživateli)] a liší se v úplatnosti (zatímco za dočasně přidělení nesmí být poskytována úplata mezi zaměstnavateli a lze hradit pouze náklady na mzdu nebo plat a cestovní náhrady, agenturní zaměstnávání je činnost zpravidla úplatná), je podstatou obou institutů výkon práce zaměstnance určitého zaměstnavatele pro třetí osobu – jiného zaměstnavatele nebo uživatele, který zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnanec tedy nevykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele, ale pro osobu od něj odlišnou. Tato třetí osoba ovšem nemůže vůči zaměstnanci právně jednat, neboť mezi ní a dočasně přiděleným zaměstnancem nevzniká pracovní poměr.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 252/2019-243, ze dne 22.10.2019)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce K. A. P., narozeného XY, bytem XY,

zastoupeného Mgr. B.J., advokátkou se sídlem v Č.T., proti žalovanému MINING AND CONSTRUCTION SERVICES, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością se sídlem v C., Polská republika, zastoupenému Mgr. P.K., advokátkou se sídlem v H., o odškodnění pracovního úrazu, vedené u Okresního soudu v Karviné pod sp. zn. 25 C 56/2016, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. května 2018 č. j. 16 Co 4/2018-202, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Karviné ze dne 9. října 2017 č. j. 25 C 56/2016-174 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Karviné k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Karviné dne 3. 2. 2016 (doplněnou podáními doručenými soudem prvního stupně dne 21. 10. 2016, dne 9. 5. 2017 a dne 13. 6. 2017) domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 659 088,85 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % z částky 593 854,14 Kč „od podání žaloby do zaplacení“ a z částky 65 234,71 Kč „od podání žaloby do zaplacení“. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dne 1. 10. 2013 utrpěl jako zaměstnanec žalovaného se sjednaným druhem práce „horník pod zemí“ při plnění pracovních úkolů pracovní úraz, v jehož důsledku byl od 1. 10. 2013 do 30. 6. 2015 v pracovní neschopnosti, přičemž dopisem ze dne 30. 6. 2015 s ním byl rozváznán pracovní poměr podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Žalovaný mu „řádně“ nevyplácel náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, neboť výše těchto náhrad „byla vypočtena z průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody“ ve výši 12 794 Kč, aniž by byla „započítána“ část mzdy, „která byla vyplácena v rámci tzv. cestovních náhrad“. Místem výkonu práce nebylo totiž sídlo žalovaného v XY, ale „důl XY“, který byl „pravidelným pracovištěm“ žalobce, „nebyly tedy splněny podmínky pro poskytování náhrad za jízdné a stravné“, a proto měl žalovaný při výpočtu hrubého výdělku zohlednit i „část mzdy“, která byla žalobci „vyplácena nesprávně po celou dobu zaměstnání v rámci tzv. cestovních náhrad“. Při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti tak mělo být vycházeno z průměrného hrubého měsíčního výdělku žalobce za třetí čtvrtletí roku 2013 ve výši 34 108,43 Kč.

Žalovaný namítal, že cestovní náhrady, které „obsahově odpovídají náhradě za jízdní výdaje vynaložené žalobcem na jeho dopravení se na jiné než sjednané místo práce“ a „náhradě za zvýšené stravovací výdaje“, nebyly žalobci vyplaceny jako „část mzdy“, že je nelze zohlednit „v rámci jeho průměrného výdělku před předmětným pracovním úrazem“, a že proto „výše průměrného výdělku před pracovním úrazem“ 12 794 Kč byla určena „správně“. Dále uvedl, že jako místo práce bylo v pracovní smlouvě sjednáno sídlo žalovaného, tedy město XY, že za práci do České republiky byl žalobce vyslán žalovaným „po jeho předchozím souhlasu“, a že proto „podmínky pro vyplácení cestovních náhrad existovaly“.

Okresní soud v Karviné rozsudkem ze dne 9. 10. 2017 č. j. 25 C 56/2016-174 rozhodl, že uplatněný nárok je co do základu opodstatněn a že rozhodnutí o jeho výši a o nákladech řízení se zůstává rozsudku konečným. Vycházel mimo jiné ze zjištění, že pracovní poměr vznikl na základě „vzorové“ pracovní smlouvy ze dne 1. 8. 2013, v níž byla „uvedena odměna za práci 1 600 PLN“, což odpovídá v té době minimální mzdě v České republice ve výši 8 500 Kč, že místem výkonu práce bylo podle pracovní smlouvy „XY“, kde však „žalovaný nemá žádná pracoviště“, na nichž by mohl zaměstnávat horníka v podzemí, že „uchazečům o zaměstnání“ bylo známo, že místem výkonu práce budou „doly OKD v ČR“ a odměny by měly dosahovat 30 000 - 35 000 Kč měsíčně, že žalobce dne 1. 10. 2013 utrpěl pracovní úraz, „za který plně odpovídá žalovaný“, a že žalobce byl v příčinné souvislosti s pracovním úrazem v pracovní neschopnosti od 1. 10. 2013 do 30. 6. 2015, kdy s ním byl ukončen pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Soud prvního stupně připustil, že cestovné a stravné nelze považovat za „mzdu za vykonanou práci“ a že je proto nelze „zahrnovat do výpočtu rozhodného výdělku pro odškodnění náhrady za ztrátu na výdělků“. Protože však žalovaný „v podstatě zajišťuje zaměstnance pro výkon práce horníka v dolech OKD, a. s.“, neboť „od samého

počátku účastníkům bylo známo, že žalobce bude pracovat v ČR“, dovedl s odkazem na článek 28 Listiny základních práv a svobod a § 1a písm. c) zákoníku práce, „že je spravedlivé, aby u žalovaného bylo při odškodnění předmětného pracovního úrazu vycházeno z dosažených výdělků horníků, kteří byli stejně zařazeni jako žalobce u OKD a. s.“, neboť i když žalobce „nepracoval u stejného zaměstnavatele ve srovnání s horníky OKD“, i kdyby „byl jen dočasně přidělen na práci u OKD, a. s., nesměly by být mzdové podmínky horší, než jsou nebo by byly u srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž zaměstnanec by byl dočasně přidělen“. Pokud žalovaný „při odškodnění předmětného pracovního úrazu“ vycházel z průměrného výdělku žalobce ve výši 12 494 Kč, který „nedosahuje ani polovinu průměrného výdělku“ horníka v OKD, a. s., byl tím žalobce „výrazně poškozen“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 12. 5. 2018 č. j. 16 Co 4/2018-202 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Nejprve dovedl, že v projednávané věci je dána příslušnost a pravomoc českých soudů „podle čl. 21 odst. 1 písm. b) bod i) nařízení Brusel I bis“, neboť žalobce vykonával práci od vzniku pracovního poměru výhradně v České republice, a že rozhodným právem je právo České republiky, neboť „vzhledem k neexistenci volby práva se v projednávané věci podle čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I použije právo státu, v němž měl žalobce své obvyklé místo výkonu práce“. Odvolací soud zdůraznil, že žalovaný „nemá ve sjednaném místě výkonu práce (tj. v XY) žádné důlní pracoviště“, že „podstatou předmětu jeho činnosti je zajišťování zaměstnanců pro výkon hornické práce v dolech společnosti OKD a. s. v České republice“ a že žalobce byl přijímán do pracovního poměru „od samého počátku za účelem přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, a to u společnosti OKD, a. s.“. Bez ohledu na to, zda žalovaný přiděloval „zaměstnance k výkonu práce u společnosti OKD, a. s. bezúplatně či naopak za úplatu“, jednalo se podle odvolacího soudu „ve své podstatě o ‚trvalé‘ či časově neomezené přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele“, čímž „došlo k obcházení institutu dočasného přidělení, jakož i ustanovení o agenturním zaměstnávání“, a proto je třeba „aplikovat zásadu rovného zacházení vyplývající z ustanovení § 43a odst. 6 a § 309 odst. 5 zákoníku práce“. Odvolací soud uzavřel, že se použije „pro účely náhrady škody při pracovním úrazu průměrný výdělek srovnatelného kmenového zaměstnance“ OKD, a. s., neboť platí, že „pracovní a mzdové podmínky přidělených zaměstnanců nesmějí být horší než u kmenových zaměstnanců“.

Proti uvedenému rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že „obcházel ustanovení zákoníku práce“ o agenturním zaměstnávání a o dočasném přidělení, neboť za obcházení ustanovení zákoníku práce o dočasném přidělení, případně agenturním zaměstnávání by bylo možné považovat situace, „kdy by subjekt odlišný od zaměstnavatele ukládal (zaměstnanci) pracovní úkoly (byť jako zástupce zaměstnavatele), organizoval, řídil a kontroloval jeho práci, dával mu k tomu účelu závazné pokyny, vytvářel mu příznivé pracovní podmínky a zajišťoval bezpečnost a ochranu zdraví při práci, aniž by za tímto účelem mezi zaměstnavatelem a (ve smyslu této věci) subjektem odlišným od zaměstnavatele byla uzavřena dohoda o dočasném přidělení, potažmo dohoda ve smyslu ustanovení § 308 zákoníku práce“. Avšak „po celou dobu pracovního poměru žalobce u žalovaného vykonával žalobce práci pro žalovaného a nikoli pro žádnou třetí osobu“, žalovaný žalobci ukládal pracovní úkoly, organizoval, řídil a kontroloval jeho práci, vytvářel mu pracovní podmínky a bezprostředně zajišťoval jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dovolatel namítá, že ani soud prvního stupně, ani soud odvolací nezjišťovaly „parametry právního vztahu mezi žalovaným a společností OKD, a. s.“, a to za situace, kdy „zjištění obsahu právního vztahu mezi žalovaným a společností OKD, a. s. je pro rozhodnutí v této věci potřebné“, neboť tento vztah „nemusí mít nutně pracovní právní charakter“. Dovolatel konstatuje, že jako zhotovitel se společností OKD, a. s., jako objednatel uzavřel smlouvu o dílo, „na jejímž základě měl na svůj náklad a na své nebezpečí provést vytěžení uhlí z místa v dole XY, za což obdržel následně odměnu (a samotné provádění díla pro žalovaného pak prováděli jeho zaměstnanci, tedy i žalobce)“. Má za to, že pokud „v jednom místě vykonávají stejnou práci nebo

práci stejné hodnoty zaměstnanci vícero zaměstnavatelů“, nevyplývá „z žádného ustanovení zákona, že by tito zaměstnanci měli mít totožné, příp. obdobné podmínky svého odměňování“. Závěr o obcházení ustanovení o dočasném přidělení nebo agenturním zaměstnávání nemůže podle dovolatele založit ani „rozdílnost místa výkonu práce dle pracovní smlouvy a místa faktického výkonu práce“, neboť „místo výkonu práce“ má význam pouze „z hlediska toho, v jaké územní oblasti může zaměstnavatel dávat zaměstnanci pracovní úkoly, v jaké územní oblasti tak může činit pouze se souhlasem zaměstnance“ a „pro účtování cestovních náhrad“. Dovolatel má dále za to, že rozhodným právem je polské právo, a to na základě čl. 8 bod 1 a čl. 3 bod 1 „nařízení Řím I“, neboť „z pracovní smlouvy vyplývá, že účastníci řízení zamýšleli uzavřít pracovní smlouvu v režimu polského práva“. Dovolatel navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu, jakož i rozhodnutí soudu prvního stupně zrušil a „vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení“.

Podle žalobce dovoláním napadené rozhodnutí odvolacího soudu nezávisí na otázkách formulovaných žalovaným v dovolání, žalovaný v dovolání „polemizuje spíše se skutkovými závěry odvolacího soudu“, které jsou dle žalobce správné a „nemají být v rámci dovolacího řízení přezkoumávány“. Žalobce uvedl, že i kdyby byla mezi žalovaným a OKD, a. s. uzavřena smlouva o dílo, došlo by „k obcházení zákoníku práce“, neboť žalovaný „nemá žádné důlní pracoviště ve sjednaném místě výkonu práce“ a podstatou předmětu jeho činnosti je „zajišťování zaměstnanců pro výkon hornické práce v dolech společnosti OKD, a. s. v České republice“, a že „rozdílnost výdělků“ by byla „akceptovatelná“, pokud by „dočasně“ na jednom pracovišti pracovali zaměstnanci žalovaného a zaměstnanci OKD, a. s., nikoli pokud činností žalovaného bylo „dodávání zaměstnanců pro společnost OKD, a. s. v podstatě na stálo“. Žalobce dále poukázal na to, že žalovaný uvedl místo výkonu práce v XY účelově, aby mohl „formálně část odměny za práci účtovat jako cestovné a stravné“, které však „zaměstnancům nenahrazovaly žádné zvýšené výdaje a byly tak prakticky zastíranou mzdou“. Navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného odmítl jako zjevně bezdůvodné.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce byl na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 8. 2013 zaměstnán u žalovaného na dobu neurčitou jako horník pod zemí s místem výkonu práce „XY“, že mzda byla sjednána ve výši 1 600 PLN měsíčně (8 500 Kč měsíčně), že žalobci bylo známo, že „místem výkonu práce budou doly OKD v ČR“ a „že by měl dosahovat odměny kolem 30 000 – 35 000 Kč měsíčně“, že žalovaný nemá „žádná pracoviště v XY, kde by mohl zaměstnávat horníka pod zemí“, že žalobce pracoval v České republice v dolech OKD, a. s., že dne 1. 10. 2013 žalobce utrpěl pracovní úraz, že v důsledku pracovního úrazu byl žalobce v pracovní neschopnosti od 1. 10. 2013 do 30. 6. 2015, kdy byl pracovní poměr ukončen výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce, a že žalobce vedle mzdy, která činila „za poslední tři měsíce“ průměrně 1 395,35 PLN, pobíral i cestovní náhrady,

a to „za poslední tři měsíce“ průměrně 3 504, 08 PLN.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek může zaměstnanec na základě pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem vykonávat práci u jiného zaměstnavatele. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalovaného je opodstatněné.

Soudy obou stupňů správně posuzovaly věc podle českého práva, které je podle čl. 8 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) [dále jen „nařízení Řím I“] ve věci rozhodným právem. Podle uvedeného ustanovení nařízení Řím I v míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, se smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci; za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Protože pro pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne 1. 8. 2013 účastníci nezvolili – výslovně nebo tak, aby volba jasně vyplývala z ustanovení smlouvy anebo okolností případu (srov. čl. 3 odst. 1 nařízení Řím I) – jako rozhodné právo polské právo, řídí se jejich pracovněprávní vztah právem České republiky, v níž žalobce při plnění pracovní smlouvy vykonával svoji práci. Námitky žalovaného, že „účastníci zamýšleli uzavřít pracovní smlouvu v režimu polského práva“, což vyplývá z toho, že žalobce je „polským státním příslušníkem“, že žalovaný je „společností zřízenou podle polského práva“, že text pracovní smlouvy byl v polském jazyce, že místo výkonu práce bylo podle smlouvy v Polské republice a že pracovní smlouva odkazovala na „polský zákoník práce“, nejsou opodstatněné. Pouze ze skutečnosti, že žalobce je polským státním příslušníkem a žalovaný právnickou osobou registrovanou v režimu polského práva, že text pracovní smlouvy byl v polském jazyce a že místo výkonu práce bylo podle smlouvy v Polské republice, nelze bez dalšího dovodit, že účastníci projevíli s dostatečnou určitostí vůli, aby se jejich pracovněprávní vztah řídil polským právem. Takovému závěru nenavštědčují ani další okolnosti případu, zejména skutečnost, že žalobce od vzniku pracovního poměru vykonával práci výhradně v České republice, kde má žalovaný organizační složku a kde – jak vyplývá ze zjištění soudů – byla žalobci vyplácena mzda a byly prováděny odvody na sociální a zdravotní pojištění a daně z příjmů. Všechny okolnosti případu naopak svědčí o užším spojení pracovněprávního vztahu účastníků s Českou republikou než s Polskem (srov. čl. 8 odst. 4 nařízení Řím I). Namítá-li dovolatel, že pracovní smlouva odkazovala na „polský zákoník práce“, pak přehlíží, že na polský zákoník práce (konkrétně na „ustanovení 33“ tohoto zákoníku o dvoutýdenní výpovědní době) odkazovaly pouze pracovní smlouvy ze dne 12. 8. 2010, ze dne 1. 4. 2011 a ze dne 1. 10. 2012, ale pracovní smlouva uzavřená dne 1. 8. 2013, na základě níž vznikl pracovní poměr, za jehož trvání došlo k pracovnímu úrazu žalobce, žádný odkaz na polský zákoník práce neobsahuje.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že k úrazu, z něhož žalobce odvozuje svůj nárok na náhradu škody, došlo dne 1. 10. 2013 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezů Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb., a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [286/2009](#) Sb., č. [320/2009](#) Sb., č. [326/2009](#) Sb., č. [347/2010](#) Sb., č. [427/2010](#) Sb., č. [73/2011](#) Sb., č. [180/2011](#) Sb., č. [185/2011](#) Sb., č. [466/2011](#) Sb., č. [341/2011](#) Sb., č. [364/2011](#) Sb., č. [365/2011](#) Sb., č. [367/2011](#) Sb., č. [375/2011](#) Sb., č. [167/2012](#) Sb., č. [385/2012](#) Sb., č. [396/2012](#) Sb., č. [399/2012](#) Sb. a č. [155/2013](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „zák. práce“).

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] a zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce].

Zaměstnavatel, který má vůči zaměstnanci povinnosti vyplývající z ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce, může zaměstnance na základě písemné dohody, kterou s ním uzavřel, dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (srov. § 43a odst. 1 a 3 zák. práce). Účelem dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli je umožnit spolupráci na společných projektech nebo překlenutí nedostatku nebo nárůstu potřeby pracovních sil za pomoci zaměstnanců zaměstnavatele, který je za podmínek stanovených v zákoníku práce přiděluje k jinému zaměstnavateli. Při dočasném přidělení vykonává zaměstnanec práci pro zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen a který mu po dobu dočasného přidělení ukládá jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci; tento zaměstnavatel však nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil (srov. § 43a odst. 4 zák. práce). Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil (§ 43a odst. 5 zák. práce). Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata, s výjimkou úhrady nákladů na mzdu nebo plat, případně cestovní náhrady (srov. § 43a odst. 2 zák. práce). Bezúplatnost dočasného přidělení je jedním z opatření, která mají zabránit tomu, aby docházelo ke zneužívání tohoto institutu, a to vedle stanovení doby 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, během níž nemůže být se zaměstnancem uzavřena dohoda o dočasném přidělení (srov. § 43a odst. 1 zák. práce), a zákazu použití právní úpravy dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání (§ 43a odst. 8 zák. práce). Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dočasné přidělení písemnou dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo písemnou výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (srov. § 43a odst. 7 zák. práce). Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen (§ 43a odst. 6 zák. práce).

Dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli je třeba odlišovat od agenturního zaměstnávání, které je upraveno v ustanoveních § 307a 309 zák. práce a které je formou zprostředkování zaměstnání. Jeho podstata spočívá v tom, že zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (agentura práce) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem (srov. § 307a a 308 zák. práce). Jde tedy o zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro třetí osobu - uživatele, ke kterému jsou zaměstnanci přiděleni na základě písemného pokynu agentury práce (srov. § 309 odst. 2 zák. práce). Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci

uživatel, který však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce (srov. § 309 odst. 1 zák. práce). Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (srov. § 309 odst. 3 zák. práce). Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla (§ 309 odst. 5 zák. práce).

Ačkoli oba instituty slouží k jinému účelu [účelem dočasného přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli je efektivnější využití pracovních sil například při společných projektech více zaměstnavatelů nebo nadbytku či nedostatku pracovních sil u zaměstnavatele, při agenturním zaměstnávání je zaměstnanec přijímán do pracovního poměru za účelem jeho umístění k jinému zaměstnavateli (uživateli)] a liší se v úplatnosti (zatímco za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata mezi zaměstnavateli a lze hradit pouze náklady na mzdu nebo plat a cestovní náhrady, agenturní zaměstnávání je činnost zpravidla úplatná), je podstatou obou institutů výkon práce zaměstnance určitého zaměstnavatele pro třetí osobu – jiného zaměstnavatele nebo uživatele, který zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnanec tedy nevykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele, ale pro osobu od něj odlišnou. Tato třetí osoba ovšem nemůže vůči zaměstnanci právně jednat, neboť mezi ní a dočasně přiděleným zaměstnancem nevzniká pracovní poměr.

Z uvedeného vyplývá, že pro účely posouzení, zda v projednávané věci šlo o přidělení žalobce, který uzavřel pracovní smlouvu se žalovaným, k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (OKD, a. s.), při němž musí být zajištěno, aby pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance, se měly soudy zabývat tím, zda žalobce vykonával práci pro žalovaného, nebo pro OKD, a. s., a v této souvislosti tím, kdo žalobci ukládal pracovní úkoly, organizoval, řídil a kontroloval jeho práci, dával mu k tomu účelu závazné pokyny, vytvářel příznivé pracovní podmínky a zajišťoval bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Samotná skutečnost, že žalobce nevykonával práci v sídle žalovaného v XY, které bylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce, ale v České republice v dolech OKD, a. s., nevyklučuje jeho výkon práce pro žalovaného, neboť zaměstnanec může konat práci pro svého zaměstnavatele i na pracovišti jiného subjektu, je-li to zaměstnavatel, kdo zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Vzhledem k tomu, že se odvolací soud věcí z uvedeného pohledu nezabýval, nemůže být jeho závěr, že se v projednávané věci jednalo „o ‚trvalé‘ či časově neomezené přidělení“ žalobce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, čímž „došlo k obcházení institutu dočasného přidělení, jakož i ustanovení o agenturním zaměstnávání“, a že je proto třeba „aplikovat zásadu rovného zacházení vyplývající z ustanovení § 43a odst. 6 a § 309 odst. 5 zákoníku práce“ a na základě toho použít pro účely náhrady škody při pracovním úrazu žalobce průměrný výdělek „srovnatelného kmenového zaměstnance“ OKD, a. s., (pro svou předčasnost) správný.

Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst.

1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Karviné) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Omezení vlastnického práva veřejným prostranstvím a bezdůvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Opomenuté vyjádření účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určitost sankcionované povinnosti](#)
- [Pohledávka](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Dražba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)