14. 10. 2024

ID: 118666

Pracovní poměr

Je-li zaměstnanec v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech, je třeba při stanovení výše odstupného příslušejícího zaměstnanci podle § 67 odst. 2 věty první zák. práce vycházet pouze z průměrného výdělku dosahovaného zaměstnancem u toho zaměstnavatele, který s ním rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, v tom pracovním poměru, který je z uvedeného důvodu rozvazován. Je-li se zaměstnancem takto rozvázáno více pracovních poměrů, posuzuje se nárok zaměstnance na odstupné a jeho výše ve vztahu ke každému zaměstnavateli zvlášť. Pro účely stanovení výše odstupného náležejícího zaměstnanci od zaměstnavatele podle § 67 odst. 2 věty první zák. práce nelze vycházet z průměrného výdělku dosahovaného zaměstnancem u jiného zaměstnavatele v dalším (souběžném) pracovním poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2270/2023-196 ze dne 29.8.2024)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. T., proti žalovanému CARBOKOV s. r. o. se sídlem v K., zastoupenému JUDr. M.K., Ph.D., advokátem se sídlem v K., o doplatek odstupného a o náhradu škody, vedené u Okresního soudu v Karviné pod sp. zn. 24 C 217/2018, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 7. března 2023, č. j. 16 Co 2/2023-166, tak, že dovolání žalovaného se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Karviné dne 9. 1. 2018 a doplněnou podáním ze dne 15. 6. 2018 domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 427 412,63 Kč „s úrokem z prodlení ve výši 8,50 % od podání žaloby do zaplacení“. Žalobu zdůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy byl od 1. 4. 2000 do 1. 2. 2016 zaměstnán u žalovaného jako horník v dole, že mu ke dni 16. 9. 2015 byla zjištěna nemoc z povolání, že ke dni 1. 2. 2016 byl jeho pracovní poměr u žalovaného ukončen dohodou z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce a že mu žalovaný řádně nevyplatil odstupné a řádně nevyplácí náhradu za ztrátu na výdělku jak po dobu trvání pracovní neschopnosti, tak po jejím skončení, neboť mu po celou dobu jeho působení v dole jakožto horníka nebyla mzda vyplácena správně. Část mzdy byla žalobci vyplácena skutečně jako mzda a část mzdy byla vyplácena v rámci tzv. cestovních náhrad, ačkoli k tomu nebyly splněny podmínky, neboť žalobce vykonával každý pracovní den práci v dole Staříč. Ačkoliv žalobce plnil pracovní povinnosti toliko pro žalovaného, kromě pracovní smlouvy se žalovaným měl uzavřenou pracovní smlouvu se společností „PERMON“ SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, IČO 27693518800000, se sídlem Polsko, Sosnowiec, Teatralna 9 (dále též jen „společnost PERMON“), a tato společnost mu po celou dobu jeho působení v dole vyplácela cestovní náhrady a také část mzdy. Žalobce tedy každý měsíc dostal od žalovaného výplatní pásku, ze které vyplývala mzda od žalovaného, a k této výplatní pásce byl připojen list papíru, ze kterého bylo patrné, kolik mu bude/bylo vyplaceno od společnosti PERMON, kolik od žalovaného a kolik z titulu tzv. cestovních náhrad.

2. Žalobce má za to, že tato konstrukce odměňování byla zcela účelová, že mzda mu byla umělým způsobem snížena, že vysoké částky mu by byly vypláceny formálně z titulu cestovních náhrad, přestože v tomto případě cestovní náhrady neplnily svůj účel, neboť konal práci vždy na jednom

pracovním místě v České republice pro jednoho zaměstnavatele (žalovaného), a že jediným účelem této konstrukce bylo ušetření na povinných platbách odváděných zaměstnavatelem za zaměstnance a dosažení nižších daňových odvodů. Pracovněprávní vztah ke společnosti PERMON, pro kterou měl žalobce podle pracovní smlouvy pracovat na poloviční pracovní úvazek, tak byl zcela uměle vytvořen a žalobce vykonával těžkou práci horníka za neadekvátně a nespravedlivě nízkou mzdu. Odstupné a náhrada za ztrátu na výdělku tak byla žalobci žalovaným vypočtena z průměrného hrubého měsíčního výdělku před vznikem škody (12 633 Kč), aniž by byla započítána část mzdy, která mu byla vyplácena po celou dobu zaměstnání v rámci tzv. cestovních náhrad a v rámci mzdy od společnosti PERMON. Žalobce má za to, že pro účely výpočtu odstupného a náhrady za ztrátu na výdělku měly být zohledněny též částka 4 873 Kč jakožto hrubý průměrný výdělek před zjištěním nemoci z povolání vyplácený společností PERMON a tzv. cestovní náhrady, které byly žalobci po celou dobu zaměstnání vypláceny a jejichž průměrná výše za období října, listopadu a prosince 2015 činila 11 479 Kč měsíčně, a že se tedy při výpočtu mělo vycházet z částky 29 007 Kč jakožto průměrného hrubého měsíčního výdělku žalobce. Žalobci tak žalovaným dosud nebylo zaplaceno 196 487 Kč na odstupném, 18 131 Kč z titulu náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti trvající od 4. 1. 2016 do 31. 1. 2016 a 212 794,63 Kč z titulu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti za dobu od 2. 2. 2016 do 30. 6. 2018.

3. Žalovaný zejména namítal, že vyplatil žalobci ve smyslu § 67 odst. 2 zákoníku práce odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, že další odškodnění nároku žalobce v souvislosti s uznáním nemoci z povolání bylo provedeno prostřednictvím Kooperativy pojišťovny, a. s., Vienna Insurance Group, a že žalobce měl sjednáno místo výkonu práce na dole Paskov, přičemž zaměstnavatel jej nikdy nevyslal na žádnou pracovní cestu, se kterou by bylo spojeno jeho právo požadovat cestovní náhrady. Pokud žalobci poskytoval cestovní náhrady jiný subjekt označený v žalobě, pak se jedná o zcela odlišnou společnost, než je žalovaný. Je pravdou, že žalovaný zaměstnává i polské zaměstnance, a to na základě dohody se společností PERMON. Všichni zaměstnanci z Polska jsou zároveň v Polsku zaměstnáni u společnosti PERMON na poloviční úvazek, přičemž jim tato polská společnost nepřiděluje konkrétní pracovní úkoly, jedná se o jakousi „placenou pracovní pohotovost“, a v souvislosti s tímto zaměstnáním vzniká zaměstnanci nárok z pracovního poměru v Polské republice. Zaměstnanci v okamžiku sjednávání pracovního poměru s touto společností vědí, že jejich pracovní poměr v Polsku bude takto sjednán a že budou dále „delegováni“ k práci k žalovanému v České republice. U žalovaného pak s tímto zaměstnancem dochází ke sjednání standardního pracovního poměru podle zákoníku práce platného v České republice.

4. Okresní soud v Karviné mezitímním rozsudkem ze dne 8. 10. 2019, č. j. 24 C 217/2018-60, rozhodl, že žaloba je co do základu uplatněného nároku důvodná a že rozhodnutí o výši nároku a nákladech řízení se ponechává rozsudku konečnému. Vzal za prokázané, že žalobce pracoval od roku 2000 v dolech společnosti OKD, a. s., prostřednictvím žalovaného coby svého zaměstnavatele, se kterým v období před vznikem škody měl sjednanou mzdu ve výši 12 000 Kč, a že v tomto období důlní zaměstnanci OKD, a. s., pobírali v průměru mzdu třikrát vyšší, a dospěl k závěru, že v souladu se základními zásadami spravedlivého odměňování zaměstnanců a rovného zacházení se zaměstnanci, vyjadřujícími hodnoty, které chrání veřejný pořádek, je za stejnou práci ve srovnatelných pracovních podmínkách (§ 110 zákoníku práce) nutno za spravedlivé a v souladu s veřejným pořádkem považovat to, že tito zaměstnanci (pracující za srovnatelných podmínek) za vykonanou práci obdrží alespoň přibližně srovnatelnou mzdu, což „v daném případě zdaleka není“, neboť mzda žalobce je třetinou mzdy zaměstnanců jiného zaměstnavatele pracujících za srovnatelných podmínek. Jedná se tak o extrémní nepoměr v odměňování zaměstnanců, jenž bez dalšího zakládá nespravedlivost při odměňování. K dalším plněním poskytnutým žalobci jiným subjektem nelze přihlédnout. Situaci, kdy je zaměstnanci vyplácena zaměstnavatelem (žalovaným) třetinová mzda oproti zaměstnancům jiné společnosti (OKD, a. s.) pracujícím na stejných provozech a kdy je žalovanému takový zaměstnanec

delegován další společností (PERMON), u které žalobce fakticky nepracuje, přičemž mu tato společnost vyplácí mzdu a cestovní náhrady, které částečně dorovnávají zaměstnanci (žalobci) mzdu, kterou by jinak obdržel u této jiné společnosti, soud prvního stupně vyhodnotil tak, že se jedná ze strany žalovaného a společnosti PERMON o nepoctivé jednání, a žalovaný proto nemůže mít prospěch z toho, že vyplatí žalobci odstupné a náhradu škody na zdraví pouze z průměrného výdělku, kterého žalobce u žalovaného dosahoval na základě zcela nespravedlivě stanovené mzdy (srov. § 6 občanského zákoníku). Soud prvního stupně dále uzavřel, že k dočasnému přidělení či agenturnímu zaměstnávání nedošlo v souladu s právní úpravou těchto institutů, avšak že žalobce byl od samého počátku přijímán do pracovního poměru k výkonu práce „v rámci společnosti OKD, a. s.“ Na tom nic nemění, že si žalovaný vytvořil u společnosti OKD, a. s., vlastní strukturu řídících pracovníků, kteří samostatně vykonávají subdodavatelsky důlní práce, když se jedná o stejné práce, jaké vykonávají zaměstnanci OKD, a. s. Při stanovení průměrného výdělku je proto nutno vycházet z § 43a zákoníku práce, podle kterého nesmějí být pracovní a mzdové podmínky horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Soud prvního stupně tak shledal nárok žalobce co do základu, tedy co do stanovení průměrného měsíčního výdělku žalobce ve výši dosažené horníky OKD, a. s., zařazených na stejnou práci, důvodným.

5. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 29. 4. 2020, č. j. 16 Co 226/2019-80, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že v průběhu řízení nevyšlo najevo nic, co by nasvědčovalo skutečnosti, že žalobce „byl přijímán do pracovního poměru k výkonu práce v rámci společnosti OKD, a. s.,“ a že žalobce se nedomáhal doplatku odstupného a náhrady škody na zdraví do výdělku, který dosahují horníci v OKD, a. s., ale žádal, aby mu bylo do rozhodného výdělku pro tyto účely započteno vše, co dostal zaplaceno za výkon práce pro žalovaného. „Konstrukce“ předestřená žalovaným je však podle názoru odvolacího soudu „nepřijatelná již jen proto, že pracovní pohotovostí se ve smyslu § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce rozumí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn“. Žalobce ovšem pro společnost PERMON žádnou práci na pracovišti v Polské republice (uvedeném v pracovní smlouvě) nikdy nevykonával, a nemohl proto být v pracovní pohotovosti. Z jakého důvodu byly žalobci vypláceny „cestovní náhrady“ v částce několikanásobně vyšší než mzda, žalovaný nevysvětlil vůbec. Odvolací soud dále uzavřel, že z okolností případu vyplývá, že žalobci na cestovní náhrady nemohl vzniknout nárok, protože tyto náhrady náleží zaměstnanci pouze za podmínek stanovených v § 152 zákoníku práce. Žádná taková situace však nenastala, protože žalobce měl místo výkonu práce v Orlové (podle pracovní smlouvy uzavřené s žalovaným), kde také ve skutečnosti pracoval, a také v Sosnowieci (v Polské republice). Žalobce tedy práci v zahraničí ve smyslu § 152 písm. g) zákoníku práce nevykonával a nešlo ani o dočasné přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ve smyslu § 43a zákoníku práce. Žalobce jako „zaměstnanec“ společnosti PERMON nikam necestoval v souvislosti s výkonem práce pro tuto společnost, takže cestovní výdaje v souvislosti s tímto pracovním poměrem, které by mu mohly být nahrazovány, neměl, žádné cesty této společnosti také neúčtoval a „cestovné“ mu bylo placeno pravidelně každý měsíc bez dalšího. „Cestovné“ takto placené proto není náhradou výdajů, nýbrž částí mzdy žalobce. Odvolací soud tedy uzavřel, že žalobci byla za vykonanou práci horníka v podzemí, kterou konal pro žalovaného, po řadu let placena mzda, která se skládala ze mzdy zúčtované přímo žalovaným a dále ze mzdy a „cestovních náhrad“ zúčtovaných společností PERMON, že není rozhodné, že formálně (patrně z důvodu optimalizace nákladů společnosti PERMON a žalovaného) byla žalobci placena mzda dvěma subjekty (podle zjištění odvolacího soudu personálně propojenými), přestože vykonával práci pouze pro žalovaného, a že do průměrného výdělku žalobce pro souzené účely je proto nutno započíst veškeré částky, které byly žalobci za vykonanou práci placeny, tj. mzdu od žalovaného a mzdu a cestovní náhrady od společnosti PERMON.

6. K dovolání žalovaného Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 29. 6. 2021, č. j. 21 Cdo 3821/2020-99, změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že se mění rozsudek soudu prvního stupně tak, že se mezitímní rozsudek nevydává. Dospěl k závěru, že v projednávané věci není mezi účastníky sporu o tom, že u žalobce byla zjištěna nemoc z povolání, že žalobce naposledy pracoval u žalovaného za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká (a že tedy žalovaný za škodu či nemajetkovou újmu vzniklou v důsledku této nemoci odpovídá, resp. že k rozvázání pracovního poměru mezi účastníky došlo z tohoto důvodu), ale že je mezi nimi spor „pouze“ o to, jaké skutečnosti jsou rozhodné pro stanovení výše dílčího nároku z titulu odpovědnosti za škodu, resp. výše nároku na odstupné; takový spor však nelze řešit formou mezitímního rozsudku. Odvolací soud navíc sice formálně (ve výroku) rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, avšak fakticky, jak plyne z odůvodnění jeho rozhodnutí, jde o tzv. vnitřní změnu rozhodnutí soudu prvního stupně, neboť právě onu rozhodnou spornou otázku posoudil odlišně od soudu prvního stupně. V posuzovaném případě tak mohl odvolací soud (měl-li na situaci jiný právní názor) buď rozhodnutí soudu prvního stupně zrušit a věc mu vrátit k dalšímu řízení, anebo je změnit, nikoliv však potvrdit.

7. Okresní soud v Karviné poté rozsudkem ze dne 20. 7. 2022, č. j. 24 C 217/2018-130, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Karviné 100 % nákladů řízení, jejichž výše a splatnost bude stanovena samostatným usnesením, a soudní poplatek ve výši 21 371 Kč. Vzhledem k tomu, že žalobce je občanem Polské republiky, dovodil příslušnost k projednání věci z článku 21 odst. 1 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1215/2012 ze dne 12. 12. 2012 a určil, že „v souladu s článkem 8 nařízení I. upravující rozhodné právo pro individuální pracovní smlouvy je rozhodným právem právo České republiky“, neboť pracovní smlouva byla uzavřena podle práva České republiky a žalobce vykonával práci na území České republiky. Soud prvního stupně měl za to, že je ve smyslu § 226 odst. 1 občanského soudního řádu vázán odvolacím soudem vysloveným závěrem, že mzda žalobce se skládala ze mzdy zúčtované žalovaným a ze mzdy a cestovních náhrad zúčtovaných společností PERMON, „aplikoval příslušná ustanovení zákoníku práce platného a účinného v době vzniku škody na zdraví a nároku na odstupné ke dni 1. 2. 2016, kdy došlo k ukončení pracovního poměru (zákoník práce ve znění zákona č. 385/2015 Sb.)“, odkázal na odůvodnění výše uvedeného rozhodnutí odvolacího soudu a zopakoval argumentaci uvedenou v jeho odůvodnění, jakož i závěr odvolacího soudu, že do průměrného výdělku žalobce je nutno započíst veškeré částky, které byly žalobci za vykonanou práci vyplaceny, tj. mzdu od žalovaného, mzdu od společnosti PERMON a cestovní náhrady od společnosti PERMON, a uzavřel, že žalobce za měsíce říjen až prosinec 2015 obdržel mzdu od žalovaného, diety a mzdu od společnosti PERMON ve výši celkem 91 589 Kč, že při odpracovaných 397,5 hodinách činí průměrná hodinová mzda 230,40 Kč a že průměrná měsíční mzda činí 37 569 Kč (230,40 x 37,5 x 4,348), tedy o něco více, než k jaké dospěl žalobce, a proto žalobě v plném rozsahu vyhověl.

8. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 7. 3. 2023, č. j. 16 Co 2/2023-166, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů a že žalovaný je povinen zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Karviné 100 % nákladů odvolacího řízení spočívajících v odměně a náhradě hotových výdajů ustanovené zástupkyně žalobce, jejíž výše a splatnost bude stanovena samostatným usnesením okresního soudu. Příslušnost a pravomoc českých soudů odvolací soud dovodil z čl. 21 odst. 1 písm. a) nařízení Brusel I bis a s odkazem na čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I za správný označil rovněž závěr soudu prvního stupně, že rozhodným právem je právo České republiky. Odvolací soud neshledal důvod odchýlit se od závěrů vyslovených ve svém předcházejícím rozhodnutí. Má za to, že uzavření pracovní smlouvy mezi žalobcem a společností PERMON bylo ryze „formální“ a účelové (že tato pracovní smlouva byla uzavřena „na oko“), neboť smyslem a účelem existence pracovního poměru je výkon závislé práce, avšak v daném případě žalobce pro společnost PERMON žádnou práci na pracovišti v Polsku (uvedeném v pracovní smlouvě) nikdy nevykonával. Tvrzení, že se jednalo o „placenou pracovní pohotovost“, odvolací soud považuje za účelové, nelogické a

nevěrohodné, neboť společnost PERMON po dobu 15 let nepřidělovala žalobci žádnou práci, a přitom mu pravidelně měsíčně vyplácela celkem částku v řádu desítek tisíc korun. Odvolací soud má za to, že „ze všech zjištěných okolností lze nepochybně dovodit, že skutečnou vůlí žalobce a společnosti PERMON nebylo založení samostatného pracovního poměru a výkon závislé práce, nýbrž takovou vůli pouze předstírali (s největší pravděpodobností) ve snaze snížit daňové odvody ze mzdy tím, že část odměny za práci žalobce pro žalovaného bude formálně zúčtována společností PERMON jako cestovní náhrady, které odvodům vůbec nepodléhají“, přičemž do tohoto rámce zapadá i skutečnost, že žalovaný a společnost PERMON jsou personálně propojené. „Vzhledem k absenci skutečné vůle uzavření pracovní smlouvy mezi žalobcem a společností PERMON“ se odvolací soud nezabýval tím, zda z pohledu polského či evropského práva obstojí souběh pracovních poměrů mezi žalobcem a žalovaným a mezi žalobcem a společností PERMON, neboť „ve skutečnosti se o žádný souběh dvou samostatných pracovních poměrů nejednalo“; žalobce totiž pracoval po celou dobu od roku 2000 výhradně pro žalovaného, přičemž tento pracovněprávní vztah se řídí právem České republiky. Odvolací soud dodal, že ochrana svobodného, autonomního projevu vůle smluvních stran nemůže být zástěrkou toho, aby činila legálním protiprávní konání subjektů soukromého práva, a dospěl k závěru, že obě částky zúčtované a vyplácené společností PERMON žalobci [mzda (wynagrodzenie) a cestovní náhrady (delegacje – diety)] měly ve skutečnosti povahu odměny za práci vykonávanou žalobcem pro žalovaného, tj. povahu mzdy ve smyslu § 109 odst. 2 zákoníku práce, a že proto je třeba je zohlednit při stanovení průměrného výdělku žalobce pro účely jeho pracovněprávního vztahu s žalovaným. Na rozdíl od soudu prvního stupně však odvolací soud určil, že průměrný měsíční výdělek žalobce v rozhodném období činil 32 756 Kč, a nikoliv 37 569 Kč; toto pochybení soudu prvního stupně však nemělo za následek nesprávnost rozhodnutí ve věci samé, neboť žalobce při podání žaloby vycházel z ještě nižšího průměrného měsíčního výdělku (29 007 Kč).

9. Okresní soud v Karviné poté usnesením ze dne 26. 5. 2023, č. j. 24 C 217/2018-182, rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Karviné náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů v souhrnné výši 105 322 Kč.

10. Proti rozsudku odvolacího soudu ze dne 7. 3. 2023, č. j. 16 Co 2/2023-166, podal žalovaný dovolání. Vytýká odvolacímu soudu, že uzavřel, že pracovní poměr mezi žalobcem a společností PERMON, byť je uzavřen podle polského práva, je pracovním poměrem neplatným, a to i za té situace, že „platnost či neplatnost tohoto pracovního poměru“ posuzoval pouze z hlediska českého práva a českého zákoníku práce, a že dospěl k závěru o tom, co bylo skutečnou vůlí žalobce a společnosti PERMON, aniž by jakkoli blíže zkoumal vůli společnosti PERMON při uzavírání pracovního poměru, a vůli žalobce při uzavírání tohoto pracovního poměru zkoumal jen velmi povrchně. Dovolatel má za to, že dovolací soud dosud neřešil otázku, „zdali je možno platnost pracovního poměru vzniklého mezi žalobcem a polskou společností PERMON zkoumat podle českého práva, či zdali je takto možno učinit pouze prostřednictvím práva polského, eventuelně komparací s právem evropským“, otázku existence souběžných pracovních poměrů pro dva zaměstnavatele, přičemž u jednoho je platně sjednaný pracovní poměr spíše formálním závazkem bez přímého výkonu práce a u druhého platně sjednaného pracovního poměru pak zaměstnanec skutečně fakticky pro zaměstnavatele vykonává pracovní činnost, otázku hmotného práva, „zdali je možný souběh platně založeného pracovního poměru dle polského práva s platně uzavřeným pracovním poměrem sjednaným dle českého práva“, a pokud ano, tak „zdali je možný i s ohledem na úpravu evropského práva“, otázku hmotného práva, „zdali v případě personálního propojení dvou zaměstnavatelských subjektů, které jsou jinak zcela samostatnými právnickými osobami, dochází při souběhu pracovních poměrů k těmto zaměstnavatelům ke vzniku nároku zaměstnance na odměnu jen vůči tomu ze zaměstnavatelů, u kterého dochází k výkonu pracovní činnosti zaměstnance“, a v této souvislosti i otázku, z jakých okolností a skutečností lze dospět k závěru, že se jedná o personálně propojené společnosti.

11. Podle mínění dovolatele se odvolací soud „opakovaně dopouští zřejmé nezákonnosti“, osuzuje-li „platnost pracovního poměru“ uzavřeného mezi žalobcem a společností PERMON pouze prostřednictvím českého práva. Dovolatel namítá, že jde o pracovní poměr vzniklý podle polského práva a že podle tvrzení společnosti PERMON, která jej jako platný nadále považuje, je platným právním ujednáním i ujednání o tom, že žalobce bude „u žalovaného“ (správně zřejmě u společnosti PERMON) zaměstnán „na połowe etatu“ (na poloviční úvazek) se sjednáním placené pracovní pohotovosti a „převedením zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli“. Dovolatel je přesvědčen, že je v této věci nutné použít evropské právo i polské právo, které je nutno aplikovat na pracovní poměr mezi žalobcem a společností PERMON, a položit dosud nevyřešenou právní otázku, „za jakých podmínek může zaměstnanec na základě pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem vykonávat práci u jiného zaměstnavatele“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 252/2019). Dovolatel se domnívá, že lze tuto otázku řešit způsobem, který odvolací soud odmítl, a to, zda vztah mezi žalobcem, společností PERMON a žalovaným nejeví spíše znaky dočasného přidělení žalobce ze strany společnosti PERMON k žalovanému. Dovolatel má za to, že by v daném případě zřejmě mohlo dojít „k dělené povinnosti náhrady za ztrátu na výdělku mezi společnostmi PERMON (která dočasně přidělila) a společností žalovaného (která nad rámec doč. přidělení uzavřela s žalobcem pracovní smlouvu), případně též k plné odpovědnosti společnosti, která pracovníka dočasně přidělila (jak předpokládá zákoník práce)“. Dovolatel je dále přesvědčen, že je možný souběh platně uzavřeného pracovního poměru žalobce s polskou společností PERMON podle polského práva, byť je sjednán značně formálně, s pracovním poměrem žalobce k české právnické osobě a že tímto způsobem společnost PERMON neporušuje polské ani evropské právo a žalovaný neporušuje české ani evropské právo, neboť v obou případech jde o právní jednání, které není právními předpisy zakázáno, a zároveň tímto postupem nedochází k nepřípustnému obcházení práva. Závěr odvolacího soudu o zastírání nelegálního protiprávního jednání subjektů soukromého práva dovolatel považuje za nezákonný, nemající oporu v provedeném dokazování. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu „ve spojení“ s rozsudkem soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

12. Nejvyšší soud 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.

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

14. 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.).

15. 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, který je občanem Polské republiky, pracoval u žalovaného od 1. 4. 2000 jako horník v podzemí v dole v České republice, že podle lékařského posudku ze dne 12. 1. 2016 vystaveného MUDr. Petrem Szyrockim žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce z důvodu nemoci z povolání zjištěné dne 16. 9. 2015, že pracovní poměr mezi účastníky skončil ke dni 1. 2. 2016 dohodou „z důvodu nemoci z povolání“, že žalobce byl neschopen práce pro nemoc z povolání v době od 4. 1. 2016 do 31. 1. 2016, že od 2. 2. 2016 je veden na úřadu práce a že za podmínek, za kterých vzniká nemoc z povolání, pracoval naposledy u žalovaného. Z

listin označených jako „Umowa o pracę na czas określony“ ze dne 1. 1. 2001, 1. 1. 2002 a 1. 1. 2006 „bylo zjištěno, že žalobce uzavřel se společností PERMON pracovní poměr na druh práce horník v podzemí s místem výkonu práce Sosnowiec, a to na polovinu pracovního úvazku“. Žalobce pro společnost PERMON žádnou práci na pracovišti v Polsku uvedeném v pracovní smlouvě nikdy nevykonával. Tato společnost však platila žalobci „mzdu“ a tzv. „cestovní náhrady“, žalobce tedy dostával dvě výplatní pásky měsíčně, na jedné z nich byla vyúčtována mzda od žalovaného a na druhé listině bylo vyúčtování „mzdy“ a „cestovních náhrad“ od společnosti PERMON. Pracovní poměr mezi žalobcem a společností PERMON byl rozvázán ke dni 31. 1. 2016. Žalovaný žalobci vyplatil odstupné, náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti za dobu od 4. 1. 2016 do 31. 1. 2016 a náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti za dobu od 2. 2. 2016 do 30. 6. 2018, avšak „pouze do průměrného výdělku stanoveného žalovaným ve výši 12 633 Kč“, tedy bez přihlédnutí k příjmům pobíraným od společnosti PERMON.

16. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaký význam má při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklých zaměstnanci nemocí z povolání skutečnost, že kromě výdělku dosahovaného tímto zaměstnancem v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele povinného nahradit zaměstnanci tuto škodu byla tomuto zaměstnanci zároveň před vznikem škody pravidelně vyplácena „mzda“ a „cestovní náhrady“ jiným, zahraničním (polským) zaměstnavatelem, který měl s tímto zaměstnancem sjednanou pracovní smlouvu, avšak pro kterého tento zaměstnanec v místě sjednaném jako místo výkonu práce fakticky nikdy nevykonával práci, a na vyřešení otázky hmotného práva, jaký význam má tato skutečnost při stanovení výše nároku na odstupné, které přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Protože tyto právní otázky v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyly vyřešeny, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

17. 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 dospěl k závěru, že dovolání žalovaného není opodstatněné.

18. Soud prvního stupně i odvolací soud v projednávané věci správně uzavřely, že podle ustanovení čl. 21 odst. 1 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. 12. 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (Brusel I bis) je v projednávané věci s cizím prvkem dána pravomoc (příslušnost) českých soudů.

19. Správný je rovněž jejich závěr, že se nároky vyplývající z pracovního poměru žalobce a žalovaného řídí právem České republiky (českým právem), byť soudy k tomuto závěru dospěly na základě nesprávného právního předpisu.

20. Protože v posuzovaném případě byl pracovní poměr žalobce a žalovaného založen pracovní smlouvou ze dne 31. 3. 2000, která má (vzhledem k tomu, že žalovaný je právnickou osobou zřízenou podle českého práva a že žalobce, který se zavázal pro žalovaného vykonávat práci na území České republiky, je občanem Polské republiky) vztah k právu různých zemí, bylo namístě zabývat se tím, jaké právo je pro nároky vyplývající z tohoto pracovněprávního vztahu žalobce a žalovaného rozhodné. Vycházel-li však odvolací soud (shodně se soudem prvního stupně) z čl. 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. 6. 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), pak nevzal náležitě v úvahu, že podle čl. 28 nařízení Řím I se toto nařízení použije na smlouvy uzavřené po 17. prosinci 2009. Pracovní smlouva, kterou byl založen pracovní poměr žalobce a žalovaného, za jehož trvání byla u žalobce zjištěna nemoc z povolání, však byla uzavřena již dne 31. 3. 2000. Aplikovat v projednávané věci nelze ani Úmluvu o právu rozhodném

pro smluvní závazkové vztahy (Římskou úmluvu), k níž Česká republika přistoupila dne 14. 4. 2005 a která byla vyhlášena pod č. 64/2006 Sb. m. s., neboť ani tato se [vzhledem k datu, kdy tato úmluva pro Českou republiku vstoupila v platnost (1. 7. 2006)] na pracovní smlouvu uzavřenou mezi žalobcem a žalovaným ještě nevztahovala (srov. čl. 17 Římské úmluvy).

21. Při určení rozhodného práva je tak v projednávané věci třeba postupovat podle dvoustranné Smlouvy mezi Československou socialistickou republikou a Polskou lidovou republikou o právní pomoci a úpravě právních vztahů ve věcech občanských, rodinných, pracovních a trestních, sjednané 21. 12. 1987 ve Varšavě a vyhlášené pod č. 42/1989 Sb. (dále jen „Smlouva mezi ČSSR a PLR“) [srov. § 2 a § 123 odst. 1 zákona č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém a – jde-li o vznik a existenci právního poměru a skutečnosti z něho vzniklé před 1. 1. 2014 – § 2 zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, účinného do 31. 12. 2013].

22. Podle ustanovení čl. 45 odst. 1 Smlouvy mezi ČSSR a PLR se účastníci mohou dohodnout, že pracovní poměr se řídí právním řádem, který si zvolí. Nedošlo-li k dohodě podle odstavce 1, řídí se vznik, změna a zánik pracovního poměru, jakož i nároky z něj vyplývající právním řádem smluvní strany, na jejímž území pracovník vykonává, vykonával nebo měl vykonávat práci. Vykonává-li pracovník práci na území jedné smluvní strany na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo na území druhé smluvní strany, řídí se vznik, změna a zánik pracovního poměru, jakož i nároky z něj vyplývající právním řádem smluvní strany, na jejímž území má organizace sídlo (čl. 45 odst. 2 Smlouvy mezi ČSSR a PLR).

23. Protože mezi žalobcem a žalovaným nebyla provedena volba práva, řídí se ve smyslu čl. 45 odst. 2 Smlouvy mezi ČSSR a PLR vznik, změna a zánik pracovního poměru žalobce a žalovaného, jakož i nároky z něj vyplývající, právním řádem České republiky, na jejímž území žalobce pro žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 3. 2000 vykonával práci.

24. V projednávané věci je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že právo na odstupné žalobci vzniklo při skončení pracovního poměru, k němuž došlo dohodou účastníků ke dni 1. 2. 2016, a že žalobce se domáhá náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti za období od 4. 1. 2016 do 31. 1. 2016 a náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti za období od 2. 2. 2016 do 30. 6. 2018, vzniklých mu nemocí z povolání, která u něj byla zjištěna dne 16. 9. 2015 – posuzovat nárok žalobce na odstupné a základ jeho nároku na náhradu škody podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2016 (dále jen „zák. práce“); okolnosti významné pro výši nároku na jednotlivá plnění náhrady za ztrátu na výdělku se pak posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném v době, kdy měl nárok na jednotlivá plnění vzniknout.

25. Podle ustanovení § 269 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

26. Mezi dílčí nároky zaměstnance na náhradu škody nebo nemajetkové újmy vzniklé nemocí z povolání patří (mimo jiné) též náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

27. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe (§ 271l zák. práce).

28. Podle ustanovení § 271a odst. 1 zák. práce náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní

neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 nebo odměny z dohody podle § 194 a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku podle věty první přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřísluší náhrada mzdy nebo platu anebo odměny z dohody.

29. Podle ustanovení § 271b odst. 1 zák. práce náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.

30. Průměrný výdělek před vznikem škody pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání (tedy jak pro účely stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, tak pro účely stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti) se zjišťuje podle pravidel uvedených v § 351 až 362 zák. práce, popřípadě v § 271m odst. 1 zák. práce, jako průměrný hodinový výdělek.

31. Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak (§ 352 zák. práce). Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (§ 353 odst. 1 zák. práce). Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat (§ 353 odst. 2 zák. práce). Rozhodným obdobím při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je předchozí kalendářní čtvrtletí, popřípadě předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější (srov. § 354 odst. 1 a § 271m odst. 1 zák. práce).

32. Do základu pro výpočet průměrného výdělku se zahrnují pouze ty částky, které mají povahu mzdy [tj. peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (srov. § 109 odst. 2 zák. práce)], za kterou se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, např. náhrady mzdy, odstupné nebo cestovní náhrady (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2671/2003, uveřejněný pod č. 118/2004 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2801/2021).

33. Za součást mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě ve smyslu § 353 odst. 1 zák. práce je přitom třeba považovat i takové peněžité plnění vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s jeho pracovněprávním vztahem, které sice není zaměstnavatelem označeno (zúčtováno) jako mzda nebo plat, ale které je zaměstnavatelem zaměstnanci poskytováno jako toto jiné plnění pouze tzv. „na oko“ s úmyslem zastřít jeho skutečnou povahu, jíž je odměna za práci, a které proto ve skutečnosti rovněž představuje mzdu nebo plat poskytnutou zaměstnanci za práci a mělo mu tak (jako mzda nebo plat) být zaměstnavatelem také zúčtováno k výplatě [srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3862/2012, v němž dovolací soud dospěl k závěru, že je neplatná občanskoprávní nebo obchodněprávní smlouva, kterou účastníci uzavřeli proto, aby tímto právním úkonem zastřeli skutečnou povahu plnění (části plnění), která si navzájem poskytují z pracovněprávního vztahu, jenž byl mezi nimi dříve založen, a že je-li tímto zastřeným plněním část mzdy poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za výkon práce v pracovním poměru, který byl mezi nimi sjednán, zahrnuje se i tato část mzdy do průměrného výdělku zaměstnance pro pracovněprávní účely].

34. Zaměstnanec, kterému se přihodil pracovní úraz nebo který onemocněl nemocí z povolání, může vykonávat pracovní činnost nejen v jednom, ale i ve více pracovních poměrech, nebo může být činný též na základě dohody o pracovní činnosti anebo dohody o provedení práce, popřípadě může vedle činnosti konané v některém ze základních pracovněprávních vztahů vykonávat samostatnou výdělečnou (podnikatelskou) činnost. Vzhledem k tomu, že také příjmy zaměstnance z jeho dalších pracovněprávních vztahů nebo ze samostatné výdělečné činnosti mohou být nepříznivě ovlivněny následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které utrpěl v jednom z pracovněprávních vztahů, vychází se v takovém případě při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku z průměrných výdělků zaměstnance dosahovaných ve všech základních pracovněprávních vztazích, popřípadě též při výkonu samostatné výdělečné činnosti. Z průměrných výdělků dosahovaných zaměstnancem v dalších pracovněprávních vztazích nebo při výkonu samostatné výdělečné činnosti však lze vycházet jen po dobu, po kterou mohly tyto vztahy nebo samostatná výdělečná činnost trvat. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší takovému zaměstnanci ve výši rozdílu mezi součtem všech jím dosahovaných průměrných výdělků před vznikem škody a souhrnem jeho výdělků dosahovaných z pracovní nebo samostatné výdělečné činnosti po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu (obdobně srov. závěry uvedené např. v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96, uveřejněném pod č. 7/98 Sb. rozh. obč., v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 1. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1486/2004, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3460/2012).

35. Postup při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku v případě souběhu více pracovněprávních vztahů poškozeného zaměstnance výslovně řeší ustanovení § 271o zák. práce, podle něhož u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

36. Uvedený postup se uplatní i tehdy, je-li poškozený zaměstnanec vedle pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem povinným nahradit zaměstnanci škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, který se řídí českým právem, v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání zároveň v jiném pracovním poměru nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, popř. na základě jiného obdobného pracovněprávního vztahu se zahraničním zaměstnavatelem, a to bez ohledu na to, právem kterého státu se tento jeho další pracovněprávní vztah řídí.

37. V případě odstupného, které je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci po skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, je však u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech, situace odlišná.

38. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce (tj. nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (srov. § 67 odst. 2 větu první zák. práce). Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek (§ 67 odst. 3 zák. práce).

39. Pro účely stanovení výše odstupného zákon – s ohledem na jeho odlišný účel spočívající (zejména) v pomoci zaměstnanci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci, a nikoli v náhradě škody vzniklé zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání – žádné ustanovení obdobné § 271o zák. práce pro případ, že je zaměstnanec v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech, neobsahuje.

40. Je-li tedy zaměstnanec v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech, je třeba při stanovení výše odstupného příslušejícího zaměstnanci podle § 67 odst. 2 věty první zák. práce vycházet pouze z průměrného výdělku dosahovaného zaměstnancem u toho zaměstnavatele, který s ním rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, v tom pracovním poměru, který je z uvedeného důvodu rozvazován. Je-li se zaměstnancem takto rozvázáno více pracovních poměrů, posuzuje se nárok zaměstnance na odstupné a jeho výše ve vztahu ke každému zaměstnavateli zvlášť. Pro účely stanovení výše odstupného náležejícího zaměstnanci od zaměstnavatele podle § 67 odst. 2 věty první zák. práce tedy nelze vycházet z průměrného výdělku dosahovaného zaměstnancem u jiného zaměstnavatele v dalším (souběžném) pracovním poměru.

41. Z uvedeného vztaženo na projednávanou věc vyplývá, že při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku příslušející žalobci od žalovaného by se v případě platně uzavřeného pracovněprávního vztahu se společností PERMON vycházelo nejen z průměrného výdělku žalobce dosahovaného před vznikem škody v pracovním poměru u žalovaného, ale i z průměrného výdělku, který žalobce před vznikem škody dosahoval u tohoto zahraničního zaměstnavatele a do kterého by se zahrnovala mzda za práci vykonanou pro společnost PERMON, nikoli však poskytnuté cestovní náhrady (nešlo-li by o plnění zastírající poskytování mzdy). Odstupné náležející žalobci od žalovaného podle § 67 odst. 2 věty první zák. práce by mu naproti tomu příslušelo jen ve výši průměrného výdělku dosahovaného v pracovním poměru u žalovaného.

42. V projednávané věci však bylo soudy zjištěno, že uzavření pracovní smlouvy mezi žalobcem a společností PERMON, pro kterou žalobce v místě sjednaném jako místo výkonu práce nikdy práci nevykonával, bylo ryze „formální“ a účelové, že tato smlouva byla mezi žalobcem a společností PERMON uzavřena „naoko“, že skutečnou vůlí žalobce a společnosti PERMON nebylo založení samostatného pracovního poměru a výkon závislé práce, nýbrž takovou vůli pouze předstírali (s největší pravděpodobností) ve snaze snížit daňové odvody ze mzdy tím, že část odměny za práci žalobce pro žalovaného bude formálně zúčtována společností PERMON jako cestovní náhrady, které odvodům nepodléhají, a že obě částky zúčtované a vyplácené společností PERMON žalobci [mzda (wynagrodzenie) a cestovní náhrady (delegacje – diety)] měly ve skutečnosti povahu odměny za práci vykonávanou žalobcem pro žalovaného.

43. Správnost skutkových zjištění soudů nižších stupňů přitom – jak již bylo uvedeno výše – přezkumu dovolacím soudem nepodléhá, neboť dovolací přezkum je ustanovením § 241a odst. 1 o. s. ř. vyhrazen výlučně otázkám právním. Ke zpochybnění skutkových zjištění odvolacího soudu nemá tudíž dovolatel k dispozici způsobilý dovolací důvod (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2014, sp. zn. 29 Cdo 4097/2014). Kritiku právního posouzení věci odvolacím soudem ani nelze budovat na jiných skutkových závěrech, než jsou ty, z nichž vycházel odvolací soud v napadeném rozhodnutí (srov. například odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2013, sp. zn. 29 Cdo 2394/2013, uveřejněného pod č. 4/2014 Sb. rozh. obč.), jak to (zčásti) činí dovolatel ve svém dovolání, zejména v těch svých námitkách, v nichž vychází z jiného závěru o skutečné vůli žalobce a společnosti PERMON, než který učinil odvolací soud, z něhož pak dovozuje své vlastní (od soudů odlišné) právní posouzení věci. Při úvaze o tom, zda je právní posouzení věci odvolacím soudem správné, Nejvyšší soud – jak opakovaně připomíná ve své judikatuře – vychází (musí vycházet) ze skutkových závěrů odvolacího soudu, a nikoli z těch skutkových závěrů, které v dovolání na podporu svých právních argumentů nejprve zformuluje sám dovolatel (srov. například odůvodnění

usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 6. 2006, sp. zn. 29 Odo 1203/2004, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2013, sp. zn. 29 Cdo 3829/2011).

44. Nejvyšší soud ve vztahu k právní úpravě obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2006 (dále jen „ZPr“), a v zákoně č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2013 (dále též jen „obč. zák.“), tedy ve vztahu k právní úpravě účinné v době uzavření „pracovních smluv“ mezi žalobcem a společností PERMON ze dne 1. 1. 2001, 1. 1. 2002 a 1. 1. 2006, ve své judikatuře již dříve vyslovil právní názor, že právní úkon je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (§ 240 odst. 1 ZPr, § 34 obč. zák.), že právní úkon, který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně, je neplatný [§ 242 odst. 1 písm. b) ZPr, § 37 odst. 1 obč. zák.], že z uvedeného plyne, že právní úkon učiněný účastníkem pracovněprávního nebo občanskoprávního vztahu je platný, jen jestliže vůle účastníka byla svobodná a vážná a jestliže byla projevena určitě a srozumitelně, a že o nedostatek vážnosti vůle jde tam, kde účastník učinil právní úkon v žertu, „naoko“ nebo za jiných podobných okolností, z nichž bylo zřejmé, že ve skutečnosti nechtěl způsobit takové právní následky, které jsou podle právních předpisů s konkrétním projevem vůle spojeny (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4127/2014, nebo odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3862/2012).

45. I když zákoník práce nemá – na rozdíl od občanského zákoníku (srov. § 41a odst. 2 obč. zák.) – výslovné ustanovení o tom, jak postupovat v případech, v nichž má být právním úkonem učiněným „naoko“ (simulovaným právním úkonem) zastřen jiný právní úkon (disimulovaný právní úkon), je nepochybné, že předstíraný (simulovaný) právní úkon je v občanskoprávních i pracovněprávních vztazích neplatný. Splňuje-li však tento právní úkon současně náležitosti disimulovaného právního úkonu, je platný – za podmínky, že se svým obsahem nebo účelem nepříčí zákonu ani jej neobchází a že se ani jinak nepříčí dobrým mravům [§ 242 odst. 1 písm. a) ZPr, § 39 obč. zák.] – disimulovaný právní úkon. Posouzení, zda určitý právní úkon je simulovaný nebo disimulovaný, nezáleží na tom, co jednající osoby (zejména v zájmu „úspěšné“ simulace nebo disimulace) projevily nebo jak svůj právní úkon označily, ale na obsahu právního úkonu a jeho pravé (skutečné) povaze (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1837/2014, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017, anebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3356/2012).

46. Z těchto závěrů v projednávané věci vycházel rovněž odvolací soud (viz odst. 20 odůvodnění dovoláním napadeného rozsudku). K výtce dovolatele, že odvolací soud „platnost pracovního poměru uzavřeného mezi žalobcem a společností PERMON“ posuzoval „pouze prostřednictvím českého práva, a tedy podle pravidel upravených českým zákoníkem práce“, a k jeho námitce, že na pracovní poměr mezi žalobcem a polskou společností PERMON je nutno aplikovat polské právo, pak Nejvyšší soud dodává, že rovněž podle polského zákoníku práce (Kodeks pracy) „vznik pracovního poměru, bez ohledu na jeho právní základ, vyžaduje souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance“ [srov. čl. 11 polského zákoníku práce (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy) ve znění pozdějších předpisů účinném v době uzavření „pracovních smluv“ mezi žalobcem a společností PERMON (dále též jen „k. p.“)]. Založením pracovního poměru (uzavřením pracovní smlouvy) se přitom i podle polských právních předpisů zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele a podle jeho pokynů práci určitého druhu a zaměstnavatel se zavazuje zaměstnávat zaměstnance za mzdu (srov. čl. 22 § 1 k. p.).

47. Podle čl. 300 k. p. pak (obdobně jako v české právní úpravě) „ve věcech, které nejsou upraveny pracovněprávními předpisy, se na pracovní poměr přiměřeně použijí ustanovení občanského zákoníku, pokud nejsou v rozporu se zásadami pracovního práva“. Na pracovní poměr se tak v souladu s pravidly uvedenými v čl. 300 k. p. použijí (mimo jiné) též ustanovení polského občanského

zákoníku (Kodeks cywilny) upravující problematiku právních úkonů (čl. 56, 58, 60–65) a ustanovení polského občanského zákoníku týkající se projevu vůle (čl. 82–88) [srov. například též BARAN, K. W. In: BARAN, K. W., BARAŃSKI, M., ĆWIERTNIAK, B. M. a kol. Kodeks pracy, Komentarz. Tom II, Art. 94–3045, 6. vyd. Varšava: Wolters Kluwer, 2022, s. 2266, ISBN 978-83-8286-488-5].

48. Právní úprava zdánlivých a zastřených právních úkonů, resp. simulovaných a disimulovaných právních úkonů, je pak obsažena v čl. 83 polského občanského zákoníku (Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny) ve znění pozdějších předpisů účinném v době uzavření „pracovních smluv“ mezi žalobcem a společností PERMON (dále též jen „k. c.“). Z čl. 83, § 1 k. c. se podává, že neplatný je projev vůle učiněný vůči druhé straně s jejím souhlasem pouze zdánlivě („naoko“) [dla pozoru]. Byl-li takový projev vůle učiněn za účelem zastření jiného právního úkonu, posuzuje se platnost projevu vůle podle povahy tohoto úkonu (ke zdánlivým a zastřeným, resp. simulovaným a disimulovaným právním úkonům blíže srov. například NAZARUK, P. In: CISZEWSKI, J., JĘDREJ, K., KARASZEWSKI, G. a kol. Kodeks cywilny, Komentarz. 1. vyd. Varšava: LexisNexis, 2013, s. 195–197, ISBN 978-83-7620-550-2).

49. Rovněž podle polské právní úpravy účinné v době uzavření „pracovních smluv“ mezi žalobcem a společností PERMON tedy pracovní smlouva uzavřená jednajícími osobami pouze „naoko“ (zdánlivě), aniž by ve skutečnosti chtěly způsobit právní následky, které jsou podle právních předpisů s takovým projevem vůle spojeny (simulovaná pracovní smlouva), není platným právním úkonem a – byl-li takový projev vůle učiněn za účelem zastření jiného právního úkonu – je třeba jej (stejně jako podle české právní úpravy) posoudit podle jeho skutečné povahy.

50. Jestliže tedy žalobce a společnost PERMON – jak vyplývá ze skutkových zjištění soudů – uzavřením „pracovních smluv“ ze dne 1. 1. 2001, 1. 1. 2002 a 1. 1. 2006 pouze předstírali vznik pracovního poměru mezi žalobcem a společností PERMON (s následným prodloužením doby jeho trvání) a vyplácení „mzdy“ a „cestovních náhrad“, jakožto nároků žalobce vyplývajících z tohoto pracovního poměru, aby tak zastřeli skutečný záměr společnosti PERMON platit žalobci část odměny za práci vykonávanou žalobcem pro jiného zaměstnavatele v České republice (pro žalovaného) a skutečnou povahu peněžitého plnění vypláceného žalobci společností PERMON, nemohl – jak plyne z výše uvedeného – na základě takových simulovaných právních úkonů (simulovaných pracovních smluv) platně vzniknout pracovní poměr mezi žalobcem a společností PERMON, a to ani podle právního řádu České republiky (podle něhož tyto projevy vůle posuzoval odvolací soud), ani podle právního řádu Polské republiky.

51. Peněžitá plnění označená ve výplatní pásce jako „mzda“ a „cestovní náhrady“ a vyplácená žalobci (namísto žalovaného) společností PERMON za práci vykonávanou pro žalovaného pak (posuzováno podle soudy zjištěné skutečné vůle jednajících osob) v takovém případě ve skutečnosti představují mzdu poskytnutou žalobci za práci vykonávanou pro žalovaného (resp. její část) a měla mu tak (jako mzda) být žalovaným také zúčtována k výplatě.

52. Byla-li tímto zastřeným peněžitým plněním část odměny za práci vykonávanou žalobcem pro žalovaného (část mzdy, která měla být žalobci žalovaným zúčtována k výplatě), je třeba – jak správně uzavřel odvolací soud – i tuto část mzdy zahrnout do průměrného výdělku žalobce pro pracovněprávní účely dosahovaného žalobcem u žalovaného (§ 351 a násl. zák. práce), a tedy i pro účely určení výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (§ 271a zák. práce), náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (§ 271b zák. práce) a odstupného příslušejícího žalobci od žalovaného podle § 67 odst. 2 zák. práce.

53. Zbývá dodat, že jestliže mezi žalobcem a společností PERMON nevznikl pracovní poměr, jsou zcela namístě i závěry odvolacího soudu, že žalobce nemohl být v pracovní pohotovosti, za kterou by mu od společnosti PERMON náležela odměna, jak v průběhu řízení tvrdil žalovaný, a že se v případě

plnění označeného ve výplatní pásce jako delegacje – diety nemohlo ve skutečnosti jednat o cestovní náhrady, které by žalobci náležely v souvislosti s pracovním poměrem sjednaným se společností PERMON. Nebyl-li žalobce zaměstnancem společnosti PERMON, nemohlo dojít ani k jeho dočasnému přidělení společností PERMON k jinému zaměstnavateli (k žalovanému), jak se snaží dovolatel přesvědčit dovolací soud ve svém dovolání. O tom, že o dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli se v projednávané věci nejednalo, svědčí (kromě výše uvedeného) i skutečnost, že žalobce měl s žalovaným uzavřenou „samostatnou“ pracovní smlouvu, na jejímž základě pro žalovaného podle zjištění soudů vykonával práci horníka v podzemí.

54. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Územní plán
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)
- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody