



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Otakara Pochmona a JUDr. Ivy Hrdinové ve věci

žalobce: **Krzysztof Adam P.**, narozený dne xxx

bytem xxx

zastoupený advokátkou Mgr. Beatou Jeżowiczovou

sídlem Jablunkovská 2014/40a, 737 01 Český Těšín

proti

žalované:

MINING AND CONSTRUCTION SERVICES, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, IČ 01635133600000

sídlem Jolanty 33, 422 00 Częstochowa, Polská republika

týká se MINING AND CONSTRUCTION SERVICES, organizační složka

IČ 27859673

sídlem Elišky Krásnohorské 1298/4, 736 01 Havířov-Podlesí

zastoupená advokátem Mgr. Adamem Preisslerem

sídlem U Náměstí 712, 252 41 Dolní Břežany

o náhradu škody z pracovního úrazu,

o odvolání žalované proti mezitímnímu rozsudku Okresního soudu v Karviné ze dne 9. 10. 2017, č. j. 25 C 56/2016-174,

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.

Odůvodnění:

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Fussová.

1. Žalobce se žalobou (změněnou se souhlasem okresního soudu) domáhal po žalované zaplacení částky 659.088,85 Kč s 8,05 % úrokem z prodlení z částky 593.854,14 Kč od 4. 2. 2016 do zaplacení a s 8,05 % úrokem z prodlení z částky 65.234,71 Kč od 9. 5. 2017 do zaplacení, a to z titulu doplatku náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti od 1. 10. 2013 do 30. 6. 2015 ve výši 310.000 Kč a doplatku náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti od 10. 8. 2015 do 31. 3. 2017 ve výši 349.088,85 Kč. Žalobu odůvodnil tím, že byl zaměstnán u žalované v pracovním poměru jako horník. Dne 1. 10. 2013 utrpěl pracovní úraz v Dole Karviná. Pracovní poměr mezi účastníky byl ukončen ke dni 30. 6. 2015 z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť nebyl schopen pro následky pracovního úrazu vykonávat dosavadní práci. Žalovaná při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti i po skončení pracovní neschopnosti vycházela z nesprávné výše průměrného měsíčního výděлку před vznikem škody 12.794 Kč, neboť nezohlednila „druhou část mzdy“, která byla žalobci vyplácena jako cestovní náhrady, ačkoli k tomu nebyly splněny podmínky. Žalobce od počátku pravidelně vykonával práci v Dole Karviná společnosti OKD, a.s., který tak byl jeho pravidelným pracovištěm, o čemž svědčí mimo jiné i poznámka ve mzdových výměrech („oddelegowany do pracy w ČR“). Nebyly tak splněny zákonné podmínky pro poskytování jízdného a stravného. Žalobce proto při vyčíslení požadovaného doplatku náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti i po skončení pracovní neschopnosti vycházel z průměrného měsíčního výděлку před vznikem škody ve výši 34.108 Kč, při jehož výpočtu přihlédl i k vyplaceným cestovním náhradám.
2. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby, přičemž namítala, že žalobci vyplácela mzdu v souladu s obsahem pracovní smlouvy. Mzdu a cestovní náhrady nelze směřovat. Podmínky pro poskytování cestovních náhrad existovaly, protože sjednaným místem výkonu práce podle pracovní smlouvy bylo sídlo žalované v Čenstochové v Polsku. Vyplacené cestovní náhrady proto nelze považovat za součást mzdy. Žalovaná namítala promlčení námitky neplatnosti sjednaného místa výkonu práce, námitky omylu žalobce ohledně sjednané výše mzdy a námitky nesprávnosti vyúčtování mzdy.
3. Okresní soud napadeným mezitímním rozsudkem rozhodl, že uplatněný nárok je co do základu opodstatněný, s tím, že rozhodnutí o výši nároku a o nákladech řízení zůstává rozsudku konečným. Okresní soud zjistil, že pracovní poměr mezi účastníky vznikl na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 8. 2010, podle které byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou do 31. 3. 2011. Jednalo se o „vzorovou“ pracovní smlouvu, kterou připravila žalovaná. Žalobce pracovní smlouvu podepsal v sídle organizační složky žalované v Havířově. Vedoucí organizační složky Stanisław C. při podpisu pracovní smlouvy žalobce informoval, že by měl dosahovat „odměny“ kolem 30.000 až 35.000 Kč měsíčně. Následně byl pracovní poměr „prodlužován“ pracovními smlouvami ze dne 1. 4. 2011, 1. 1. 2012 a 1. 10. 2012 až do 31. 7. 2013, resp. od 1. 8. 2013 byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou. Podle „poslední“ pracovní smlouvy ze dne 1. 8. 2013 byla sjednána měsíční mzda 1.600 PLN a „nenárokové prémie podle řádu odměňování“, kdy tato měsíční mzda odpovídala cca částce 8.500 Kč, která byla také uvedena ve mzdovém výměru ze dne 1. 8. 2013 a byla shodná s výší minimální mzdy v České republice. V pracovních smlouvách bylo vždy jako místo výkonu práce sjednáno „Częstochowa“, ačkoli žalovaná zde nemá žádná pracoviště, kde by mohla zaměstnávat horníky v podzemí dolu, nýbrž žalobci i ostatním zaměstnancům bylo známo, že práci budou vykonávat v dolech společnosti OKD, a.s. v České republice. Ve mzdových výměrech byla uvedena poznámka „oddelegowany do pracy w ČR“. Mzda byla žalobci vyplácena v českých korunách na bankovní účet v České republice a v tuzemsku byly prováděny rovněž odvody na sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob. Cestovní náhrady (cestovné a stravné) byly žalobci vypláceny na bankovní účet založený v Polské republice, kdy průměrná výše těchto cestovních náhrad za poslední tři měsíce (tj. červenec až září 2013) činila 3.504 PLN. Dne 1. 10. 2013 žalobce utrpěl v Dole Karviná pracovní úraz. V důsledku pracovního úrazu byl žalobce práce neschopen

od 1. 10. 2013 do 30. 6. 2015. Podle lékařského posudku Karvinské hornické nemocnic, a.s. ze dne 27. 6. 2015 se žalobce stal zdravotně nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce pro následky pracovního úrazu ze dne 1. 10. 2013 a z tohoto důvodu byl mezi účastníky rozváznán pracovní poměr ke dni 30. 6. 2015. Od 10. 8. 2013 je žalobce evidován na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Průměrný hrubý měsíční výdělek horníka ve společnosti OKD, a.s. ve III. čtvrtletí roku 2013 činil 33.553 Kč a ve II. čtvrtletí roku 2015 34.533 Kč.

4. Okresní soud se předně zabýval cizím prvkem v řízení, neboť žalobce je polským státním občanem a žalovaná je polskou právnickou osobou, přičemž dospěl k závěru, že je podle čl. 20 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1215/2012, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, v přepracovaném znění (dále jen „Brusel I bis“), dána příslušnost a pravomoc českých soudů a že podle č. 8 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „Řím I“), je rozhodným právem právo České republiky.
5. Mezi účastníky nebylo sporu o tom, že žalobce utrpěl pracovní úraz, za který nese odpovědnost v plném rozsahu žalovaná a že žalobci následkem pracovního úrazu vznikla škoda ve formě ztráty na výděлку po dobu i po skončení pracovní neschopnosti. Sporným byla toliko výše rozhodného výděľku před vznikem škody. Okresní soud věc posoudil po právní stránce podle § 366 a násl. zákoníku práce, přičemž opětovně zdůraznil, že žalovaná nemá ve sjednaném místě výkonu práce, tj. v Częstochowe, žádné důlní pracoviště a v podstatě pouze zajišťuje zaměstnance pro výkon hornické práce v dolech OKD, a.s. v České republice. Žalobci bylo od počátku známo, že bude pracovat v České republice, o čemž svědčí poznámka „oddelegowany do pracy w ČR“, která se „dá vyložit jako vyslání nebo přidělení na práci v České republice“. Nejedná se však o dočasné přidělení. Žalovaná vyplácela žalobci mzdu ve výši odpovídající minimální mzdě v České republice + prémie. Okresní soud souhlasil s žalovanou, že vyplacené stravné a cestovné nepředstavovaly mzdu za vykonanou práci, proto je nebylo možné zahrnout do výpočtu rozhodného průměrného výděľku před vznikem škody. Výpovědi žalobce a dalších zaměstnanců žalované bylo prokázáno, že by s žalovanou neuzavřeli pracovní smlouvu, kdyby měli vyděľávat pouze minimální mzdu za těžkou práci horníka. Přijatelná pro ně byla mzda kolem 30.000 Kč, přičemž mzda spolu s cestovným a stravným představovala právě tuto částku. Tuto skutečnost potvrdil i Stanisław C., který zaměstnance při nástupu informoval, že dosáhnou celkové odměny za práci kolem 30.000 Kč měsíčně. Okresní soud poukázal na právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod a na zásady spravedlivého odměňování a rovného zacházení se všemi zaměstnanci vyjádřené v § 1a zákoníku práce. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům téhož zaměstnavatele stejná mzda. Žalobce sice ve srovnání s horníky společnosti OKD, a.s. nepracoval u stejného zaměstnavatele, ale kdyby byl jen dočasně přidělen na práci u OKD, a.s., nesměly by být jeho mzdové podmínky horší, než by byly u srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž by byl zaměstnanec dočasně přidělen (§ 43a odst. 6 zákoníku práce). Stejná zásada platí i u agenturního zaměstnávání (§ 309 odst. 6 zákoníku práce). Žalovaná v daném případě porušila zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance, neboť nelze považovat za spravedlivé, aby horník v dole pracoval za minimální mzdu, resp. aby průměrný výděľek žalobce před vznikem škody činil 12.494 Kč, zatímco průměrný hrubý měsíční výděľek horníka ve společnosti OKD, a.s. za stejných pracovních podmínek a na stejném pracovišti ve III. čtvrtletí roku 2013 činil 33.553 Kč a ve II. čtvrtletí roku 2015 34.533 Kč. Žalobce by tak byl výrazně poškozen při odškodňování pracovního úrazu, proto okresní soud považoval za spravedlivé, aby při odškodňování bylo vycházeno ze shora uvedených průměrných výděľků horníků ve společnosti OKD, a.s. Námitku promlčení uplatnění neplatnosti části pracovní smlouvy týkající se sjednaného místa výkonu práce neshledal okresní soud důvodnou, neboť pracovní smlouva byla uzavřena dne 1. 8. 2013 a žaloba byla podána dne 4. 2. 2016, tedy před uplynutím obecné tříleté promlčecí lhůty. Námitky žalované týkající se promlčení námitky omylu

žalobce ohledně sjednané výše mzdy a námitky nesprávnosti vyúčtování mzdy nejsou pro posouzení věci významné.

6. Proti rozsudku okresního soudu podala odvolání žalovaná, která namítala, že v žalobě nebyla zmínka o tom, že by žalobce byl nespravedlivě odměňován. Okresní soud proto porušil dispoziční zásadu. Okresní soud totiž souhlasil s žalovanou, že vyplacené stravné a cestovné nepředstavovaly mzdu za vykonanou práci, proto je nebylo možné zahrnout do výpočtu rozhodného průměrného výdělku před vznikem škody. Žalovaná se tedy v mezích dispoziční zásady ubránila. Dále namítala, že srovnávat mzdy jednotlivých zaměstnanců lze pouze v rámci jednoho a téhož zaměstnavatele. Postup okresního soudu, který srovnával mzdu žalobce se mzdou horníků zaměstnaných u společnosti OKD, a.s., nemá oporu v právních předpisech. Žalované není zřejmé, jak by se měla v praxi do budoucna zachovat v intencích napadeného rozhodnutí, které považuje za absurdní, protože na mzdu horníka u společnosti OKD, a.s. má vliv mimo jiné též kolektivní smlouva, jejímž účastníkem žalovaná není. Argumentace okresního soudu nemůže obstát, neboť v případě žalobce se nejednalo o dočasné přidělení ve smyslu § 43a zákoníku práce ani o agenturního zaměstnance ve smyslu § 309 zákoníku práce. Skutečnost, že žalobce pobíral odlišnou výši mzdy než horníci společnosti OKD, a.s., nepředstavuje porušení zákona. Žalovaná nesouhlasila se skutkovým zjištěním okresního soudu, že Stanisław C. žalobci, popř. jiným zaměstnancům, sdělil, že by jejich mzda měla činit 5.000 PLN měsíčně a že by vedle toho měli ještě obdržet cestovní náhrady. Vedoucí organizační složky Stanisław C. a ostatní svědci vypověděli, že při uzavírání pracovních smluv bylo zaměstnancům vysvětleno, že obdrží mzdu a vedle toho cestovní náhrady. Zatímco mzda byla vyplácena na účty vedené u českých poskytovatelů platebních služeb, tak cestovní náhrady byly vypláceny na bankovní účty založené v Polsku. Všichni svědci potvrdili, že měli dva účty a že na každý z nich chodily platby, jejichž právní důvod byl odlišný. Nadto nelze po polsky hovořících svědcích, kteří se živí manuálně, spravedlivě požadovat, aby přesně rozuměli rozdílům mezi mzdou a cestovními náhradami. Shora uvedené skutkové zjištění proto neodpovídá provedeným důkazům. Ze svědeckých výpovědí zaměstnanců žalované lze naopak dovodit, že tyto považovali částku odpovídající součtu mzdy a cestovních náhrad za dostatečně výhodnou, aby práci horníka pro žalovanou vykonávali. Promlčení námitky uplatnění neplatnosti části pracovní smlouvy týkající se sjednaného místa výkonu práce nemá pro posouzení věci význam, neboť okresní soud se nezabýval oprávněností vyplácení cestovních náhrad. Žalovaná ovšem nesouhlasila se závěrem okresního soudu o bezvýznamnosti promlčení námitky nesprávnosti vyúčtování mzdy a námitky omylu žalobce ohledně sjednané výše mzdy. Pro výpočet průměrného výdělku podle § 353 zákoníku práce se totiž vychází z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci v rozhodném období. Měla-li být mzda sjednána neplatně z důvodu omylu, což žalobce tvrdil, je nutno se takového omylu a z něj vyplývající neplatnosti dovolat ve tříleté promlčecí lhůtě. Skutečnost, že žalovaná měla žalobce uvést v omyl při ujednání o výši mzdy, žalobce poprvé uvedl v podání ze dne 13. 6. 2017 (tj. po více než 3 letech od okamžiku, kdy toto právo mohlo být uplatněno poprvé), ve kterém se nadto výslovně nedovolával relativní neplatnosti ujednání o mzdě. Promlčena je rovněž námitka nesprávnosti vyúčtování mzdy, kterou žalobce uplatnil až v doplnění žaloby dne 20. 10. 2016. Za této situace je třeba při stanovení průměrného výdělku před vznikem škody vycházet z hrubé mzdy, která byla žalobci skutečně zúčtována k výplatě. Žalovaná vytýkala okresnímu soudu i nesprávný závěr týkající se rozhodného práva, kterým by mělo být polské právo, a to podle čl. 3 a čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I. Pracovní smlouva sice v daném případě neobsahuje (výslovně) ujednání o rozhodném právu, nicméně z jejího obsahu vyplývá, že účastníci zamýšleli uzavřít pracovní smlouvu v režimu polského práva. Svědčí o tom zejména to, že žalobce je polským státním příslušníkem, žalovaná je společností zřízenou podle polského práva, text pracovní smlouvy byl sjednán v polském jazyce, místo výkonu práce bylo sjednáno na území Polské republiky a pracovní smlouva v jednom ustanovení výslovně odkazovala na polský zákoník práce. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu změnil a žalobu zamítl.
7. Žalobce navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že v průběhu řízení před soudem prvního stupně v podání ze dne 13. 6. 2017 namítal, že za práci

horníka v dole společnosti OKD, a.s. dostával minimální mzdu, zatímco horníci společnosti OKD, a.s. dosahovali měsíční mzdy cca 33.000 Kč. Žalované muselo být zřejmé, že za minimální mzdu by pro ni horníci nepracovali, proto část mzdy horníkům vyplácela prostřednictvím cestovních náhrad, aby výsledná částka odměny za práci byla „konkurenceschopná“ ve srovnání se mzdou u společnosti OKD, a.s. K tomu, aby žalovaná mohla formálně část odměny účtovat jako cestovné a stravné, uvedla v pracovní smlouvě účelově jako místo výkonu práce Čenstochovou. Žádný jiný důvod ke sjednání tohoto místa výkonu práce neexistoval. Podle názoru žalobce se jedná o nepřipustné obcházení zákona ohledně poskytování cestovních náhrad, neboť nešlo o vyslání žalobce do zahraničí na časově omezenou dobu. Je třeba vzít v úvahu, že žalobce pro žalovanou nikdy v Čenstochové nepracoval a od počátku bylo zřejmé, že tam ani pracovat nebude, neboť tam není žádný důl. Žalovaná tímto postupem výrazně „ušetrila“ na odvodech do státního rozpočtu, proto není na místě těmto praktikám poskytovat právní ochranu. Cestovní náhrady je třeba z pohledu zaměstnanců žalované považovat za odměnu za práci, neboť tyto náhrady jim nenahrazovaly žádné zvýšené výdaje. Žalobce poukázal rovněž na povinnost rovného zacházení ve vztahu k dočasně přiděleným a agenturním zaměstnancům, kdy smyslem této právní úpravy je docílit, aby na stejném pracovišti náležela všem zaměstnancům za stejnou práci stejná odměna. Odvolací námitky žalované týkající se údajného nedostatku skutkových tvrzení a promlčení jím vznesených námitek nejsou důvodné, protože soud by měl posoudit uplatněný nárok „v celém kontextu“, přičemž žalobce od počátku tvrdil, že žalovaná postupovala v rozporu se zákonem, resp. zákon obcházela. Nadto je námitka promlčení vznesená žalovanou ve zjevném rozporu s dobrými mravy. Co se týče svědeckých výpovědí, tak z nich vyplývá, že všichni svědci pracující pro žalovanou řešili prakticky pouze celkovou sumu peněz, kterou za provedenou práci obdrží. Tato skutečnost pro ně byla klíčová. Nezajímalo je (a zřejmě tomu ani nerozuměli), jakým způsobem žalovaná mzdu či odměnu počítá. Okresní soud se nezabýval oprávněností účtování cestovních náhrad, nýbrž toliko konstatoval, že částky vyplacené jako cestovné a stravné nemají vliv na výpočet průměrného výdělku. V daném případě se však nejednalo ve skutečnosti o cestovní náhrady, ale o „zastíranou“ mzdu.

8. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání žalované proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o s. ř., a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
9. Odvolací soud předně souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že v projednávané věci s cizím prvkem je dána příslušnost a pravomoc českých soudů, byť z poněkud jiných důvodů. Ustanovení čl. 20 odst. 2 nařízení Brusel I bis se týká případů, kdy zaměstnavatel, se kterým zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu, nemá bydliště v některém členském státě Evropské unie, nýbrž má v některém členském státě („pouze“) pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu. O takovou situaci se však v projednávané věci nejedná, neboť žalovaná má „bydliště“, resp. sídlo v Polské republice, která je členským státem Evropské unie. Na předmětnou věc se tak vztahuje čl. 21 odst. 1 písm. b) bod i) nařízení Brusel I bis, podle něhož zaměstnavatel, který má bydliště v některém členském státě, může být žalován nejen u soudu členského státu, v němž má bydliště, ale také v jiném členském státě, a to u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy. Jelikož žalobce vykonával práci od vzniku pracovního poměru výhradně v České republice v Dole Karviná, je dána nepochybně příslušnost a pravomoc českých soudů.
10. Správný je rovněž závěr soudu prvního stupně, že rozhodným právem je právo České republiky. Podle systematiky čl. 8 nařízení Řím I se rozhodné právo pro individuální pracovněprávní vztahy určí primárně na základě volby práva v souladu s článkem 3 citovaného nařízení. Zmiňovaná volba práva je omezena tím, že nesmí zbavit zaměstnance ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by se použilo, pokud by smluvní strany rozhodné právo nezvolily. Volba práva musí být provedena výslovně nebo musí s dostatečnou určitostí vyplývat buď z ustanovení smlouvy, nebo z okolností případu. Strany mohou provést volbu práva rovněž jen ve vztahu k některým otázkám, tj. mohou zvolit pouze použití některých předpisů (části právního řádu) ve vztahu k určitým otázkám. Takové štěpení

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Fussová.

pracovníprávního statusu však musí být dostatečně určité a zcela zřejmé. V případě neexistence volby práva se primárně použije právo státu, v němž má zaměstnanec své obvyklé místo výkonu práce (čl. 8 odst. 2 citovaného nařízení). Alternativně se použije jako hraniční určovatelský faktor provozovna zaměstnavatele (čl. 8 odst. 3 citovaného nařízení), nelze-li uplatnit kolizní ustanovení navazující na místo obvyklého výkonu práce. Subsidiárně čl. 8 odst. 4 citovaného nařízení umožňuje odchylku od těchto zásad v podobě tzv. únikové doložky, a to v případě, že z pohledu všech okolností vykazuje smlouva užší spojení s jiným právem než tím, které určují uvedené kolizní kritéria.

11. V projednávané věci nebyla v pracovních smlouvách uzavřených mezi účastníky volba práva provedena výslovně ani nevyplývala s dostatečnou určitostí z ustanovení smlouvy nebo z okolností případu. Odvolací námitky žalované nejsou v tomto směru důvodné. Byť lze žalované přisvědčit, že žalobce je polským státním příslušníkem, že žalovaná je právnickou osobou zřízenou podle polského práva, že jednotlivé pracovní smlouvy byly sepsány v polském jazyce, že jako místo výkonu práce bylo v pracovních smlouvách sjednáno sídlo žalované v Częstochowe v Polské republice a že v pracovních smlouvách ze dne 12. 8. 2010, 1. 4. 2011, 1. 1. 2012 a 1. 10. 2012 byla sjednána s odkazem na § 33 KP („Kodeks pracy“ – polský zákoník práce) možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany obou účastníků s dvoutýdenní výpovědní dobou, tak z uvedených okolností nelze bez dalšího dovodit, že účastníci projevíli s dostatečnou určitostí vůli, aby se jejich pracovníprávní vztah řídil polským právem. Maximálně lze dovodit volbu práva jen ve vztahu k použití § 33 polského zákoníku práce, což není pro posouzení projednávané věci významné. Nadto „poslední“ pracovní smlouva ze dne 1. 8. 2013, kterou byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, již žádný odkaz na „Kodeks pracy“ neobsahuje. Naopak z obsahu spisu je zřejmé, že žalovaná v otázce rozhodného práva „tápala“, např. v potvrzení o zaměstnání bylo uvedeno, že pracovní poměr byl ukončen z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce s tím, že žalobce nesmí vykonávat práci z důvodu pracovního úrazu, dále bylo žalobci s odkazem na polské právní předpisy nejprve vyplaceno odstupné pouze ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, následně žalovaná podle § 67 zákoníku práce doplatila žalobci odstupné do dvanásobku průměrného měsíčního výdělku. Přihlédnout je třeba rovněž k tomu, že žalobce vykonával práci pro organizační složku žalované v České republice, kde žalobci byla vyplácena mzda a byly prováděny příslušné odvody na sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob (viz potvrzení žalované ze dne 25. 10. 2013 čl. 74 spisu). Jinak řečeno, žalobce vykonával práci od vzniku pracovního poměru výhradně v České republice. Z pohledu všech okolností tak vykazuje předmětný pracovníprávní vztah užší spojení s Českou republikou. 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, tj. právo České republiky. K jinému závěru by nevedla ani aplikace tzv. únikové doložky ve smyslu čl. 8 odst. 4 citovaného nařízení.
12. Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – s ohledem na to, že žalobce se po žalované domáhá náhrady škody v souvislosti s pracovním úrazem, který utrpěl dne 1. 10. 2013 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „zákoník práce“).
13. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu při pracovním úrazu podle § 366 odst. 1 zákoníku práce jsou existence pracovního úrazu, vznik škody a příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody.
14. Škoda je jedním z předpokladů pro vznik zvláštní (objektivní) odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech. Škodou se rozumí újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná v penězích. Škoda, která vzniká následkem pracovního úrazu, spočívá též ve ztrátě na výdělku po dobu pracovní neschopnosti podle § 370 zákoníku práce a ve ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity) podle § 371 odst. 1 zákoníku práce. Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti podle § 370 zákoníku práce a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 371 zákoníku práce jsou samostatnými dílčími nároky na náhradu škody při

pracovních úrazech. Tyto dílčí nároky také vznikají v různých dobách, které mohou být od sebe značně vzdálené. Uvedené dílčí nároky jsou tedy podle hmotného práva zcela samostatné, neboť předpoklady jejich vzniku jsou odchylné a také k nim dochází v jinou dobu. Samostatnost těchto dílčích nároků má svůj důsledek i při zjišťování průměrného výdělku před vznikem škody. Může proto dojít k použití rozdílných průměrných výdělků před vznikem škody vypočtených z rozdílných rozhodných období, byť pokles (ztráta) na výdělku po skončení pracovní neschopnosti bezprostředně navazuje na dobu pracovní neschopnosti.

15. Pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je rozhodující průměrný výdělek před vznikem škody zjištěný podle zásad uvedených v § 351 a násl. zákoníku práce vždy za příslušné rozhodné období před konkrétní pracovní neschopností, za kterou je náhrada požadována.
16. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity) vzniká dnem, kdy došlo následkem pracovního úrazu prokazatelně k poklesu (ztrátě) na výdělku, tj. zpravidla dnem, kdy byl zaměstnanec z důvodu pracovního úrazu převeden na jinou méně placenou práci, nebo, nemá-li zaměstnavatel takovou jinou vhodnou práci a došlo-li z tohoto důvodu k rozvázání pracovního poměru, dnem, kdy zaměstnanec nastoupil na jinou méně placenou práci u jiného zaměstnavatele, případně dnem, kdy byl pro nedostatek vhodných pracovních příležitosti veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.
17. Při zjišťování průměrného výdělku se vychází z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období (§ 353 odst. 1 zákoníku práce). Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku před vznikem škody je kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku (§ 354 odst. 1 zákoníku práce), případně kalendářní rok předcházející vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější (§ 382 zákoníku práce). Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek, který se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (§ 355 odst. 1 a 2 zákoníku práce).
18. Žalobci vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti podle § 370 zákoníku práce dnem 1. 10. 2013, proto je rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku před vznikem škody třetí kalendářní čtvrtletí roku 2013, případně kalendářní rok 2012, je-li to pro žalobce výhodnější. Žalobce byl pro následky pracovního úrazu v pracovní neschopnosti od 1. 10. 2013 do 30. 6. 2015, přičemž v průběhu této dočasné pracovní neschopnosti byl pro následky pracovního úrazu na základě lékařského posudku ze dne 27. 6. 2015 uznán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce a z tohoto důvodu byl mezi účastníky rozvázán pracovní poměr ke dni 30. 6. 2015. Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 371 zákoníku práce žalobci vznikl dnem 10. 8. 2015, neboť žalobce byl tímto dnem pro nedostatek vhodných pracovních příležitosti veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku před vznikem škody je tedy v tomto případě druhé kalendářní čtvrtletí roku 2015, případně kalendářní rok 2014, je-li to pro žalobce výhodnější.
19. Dočasným přidělením ve smyslu § 43a zákoníku práce se rozumí přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, a to na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z povahy věci je zřejmé, že k dočasnému přidělení dochází i za souhlasu zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec přidělován. Institut dočasného přidělení byl do zákoníku práce opětovně začleněn s účinností od 1. 1. 2012. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce upravoval tento institut pouze kusou úpravou v § 38 odst. 4. Blížší podmínky dočasného přidělení byly stanoveny nařízením vlády č. 108/1994 Sb. Ustanovení § 38 odst. 4 zákoníku práce z roku 1965 bylo zrušeno novelou provedenou zákonem č. 436/2004 Sb. v souvislosti s nově zaváděnou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Institut dočasného přidělení byl opětovně zařazen do zákoníku práce zejména z důvodů umožnění zaměstnavatelům za pomoci institutu

dočasného přidělení spolupráci na společných projektech, kdy je nutné, aby zaměstnanci konali práci u obou zúčastněných zaměstnavatelů společného projektu. Další z možností využití institutu dočasného přidělení přichází do úvahy při přechodné klesající výrobě některých zaměstnavatelů a s tím související zvyšující se míře propouštěných zaměstnanců z důvodu jejich nadbytečnosti, kdy zaměstnavatelé jsou nuceni snižovat počty svých zaměstnanců z důvodu klesající výroby. Dočasné přidělení má v těchto případech výhody jak na straně obou zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců. Zaměstnavateli je umožněno v případě, kdy není schopen přidělovat všem svým zaměstnancům práci, je po dočasnou dobu přidělit k jinému zaměstnavateli, který naopak pouze po přechodnou dobu potřebuje větší počet zaměstnanců. Zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, se po dobu dočasného přidělení může se zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec přidělen, dohodnout v souladu s § 43a odst. 2 zákoníku práce na úhradě nákladů na mzdu nebo plat zaměstnance, případně cestovní náhrady, a současně s nimi nemusí rozvazovat pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti se současným vyplacením odstupného. Naopak zaměstnavateli, ke kterému jsou zaměstnanci přiděleni, tito zaměstnanci pomohou překlenout období, po které přechodně potřebuje větší počet zaměstnanců, ale současně ušetří výdaje spojené s uzavíráním nových pracovních poměrů (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 272).

20. Podle § 43a odst. 2 zákoníku práce za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. Jedinou výjimku je úhrada nákladů na mzdu nebo plat, případně cestovní náhrady. Institut dočasného přidělení tak představuje bezúplatnou formu přidělení zaměstnanců k jinému zaměstnavateli za účelem výkonu práce u tohoto jiného zaměstnavatele. Aby bylo zamezeno možnému zneužití institutu dočasného přidělení jako agenturního zaměstnávání, které naopak představuje úplatnou formu přidělení zaměstnanců k jinému zaměstnavateli za účelem výkonu práce u tohoto jiného zaměstnavatele, obsahuje právní úprava několik ustanovení, která mají tomuto zneužití zamezit. Kromě citovaného ustanovení § 43a odst. 2 zákoníku práce se jedná zejména o stanovení doby 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, po kterou zákoník práce nepřipouští uzavřít se zaměstnancem dohodu o dočasném přidělení. Smyslem tohoto ustanovení je zamezit tomu, aby zaměstnavatelé nezaměstnávali zaměstnance již za účelem jejich přidělení k jinému zaměstnavateli či případně za účelem obcházení institutu dočasného přidělení jako agenturního zaměstnávání. Podle § 43a odst. 8 zákoníku práce je dále úpravu dočasného přidělení zakázáno použít na agenturní zaměstnávání. Agentura práce nesmí své agenturní zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli z důvodu toho, že agenturní zaměstnanci mají zvláštní právní režim, neboť jsou agenturou práce přijímáni do pracovního poměru již z důvodu agenturního zaměstnávání. Pokud by však přesto zaměstnavatel zneužíval institut dočasného přidělení jako obcházení ustanovení o agenturním zaměstnávání, mohl by být sankcionován za porušení právních předpisů příslušným správním orgánem. Současně je však třeba konstatovat, že pokud by dočasné přidělení bylo sjednáno např. za úplatu nebo již ode dne vzniku pracovního poměru, nezpůsobilo by to neplatnost takového dočasného přidělení ani pracovní smlouvy.
21. Podstata agenturního zaměstnávání podle § 307a až § 309 zákoníku práce spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) 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. Agenturní zaměstnávání je formou zprostředkování zaměstnávání, která je vyhrazena pouze agenturám práce, které ji mohou provádět na základě povolení vydávaného generálním ředitelstvím úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.
22. Ustanovení § 43a odst. 6 zákoníku práce zakotvuje zásadu rovného zacházení. Dle tohoto ustanovení nesmějí být pracovní a mzdové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Fussová.

zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Toto ustanovení tedy obsahuje obecnou zásadu rovného zacházení v pracovně právních vztazích zakotvenou v § 16 odst. 1 zákoníku práce. Současně toto ustanovení obsahuje zásadu rovného zacházení, co se týče odměňování podle § 110 odst. 1 zákoníku práce, resp. jde i nad rámec obecných zásad týkajících se rovného zacházení se zaměstnanci, neboť podle něj musí být pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance a kmenového zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, stejné. Zákoník práce tedy staví dočasně přiděleného zaměstnanec, co se týče pracovních a mzdových podmínek, na roveň ostatních zaměstnanců zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přiděluje, je tedy povinen zajistit, aby měl dočasně přidělený zaměstnanec po dobu dočasného přidělení stejné pracovní a mzdové podmínky jako srovnatelní zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Toto ustanovení má současně zamezit tomu, aby zaměstnavatelé, ke kterým je zaměstnanec dočasně přidělen, za pomoci institutu dočasného přidělení, získávali zaměstnance, kteří by měly výrazně horší mzdové podmínky než jejich kmenoví zaměstnanci a zaměstnavatelé by pomocí institutu dočasného přidělení snižovali své mzdové náklady. Obdobná úprava platí rovněž pro agenturní zaměstnávání (srov. § 309 odst. 5 zákoníku práce).

23. Soud prvního stupně správně přihlédl k tomu, že žalovaná nemá ve sjednaném místě výkonu práce (tj. v Częstochowe v Polské republice) žádné důlní pracoviště a že podstatou předmětu její činnosti je zajišťování zaměstnanců pro výkon hornické práce v dolech společnosti OKD, a.s. v České republice. Žalobci bylo od vzniku pracovního poměru známo, že bude pracovat v České republice pro společnost OKD, a.s., o čemž svědčí poznámka „oddelegowany do pracy w ČR“. Žalobce tak byl přijímán do pracovního poměru dne 12. 8. 2010 od samého počátku za účelem přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, a to u společnosti OKD, a.s. Svoji povahou se tak jednalo o dočasné, resp. ve své podstatě o „trvalé“ či časově neomezené přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. V době vzniku pracovního poměru však právní úprava neumožňovala dočasné a již vůbec ne trvalé či časově neomezené přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, a to s výjimkou agenturního zaměstnávání. Jelikož žalovaná není a nebyla agenturou práce, jednalo se v projednávané věci o obcházení ustanovení o agenturním zaměstnávání. Jak již bylo uvedeno výše, institut dočasného přidělení sice byl do zákoníku práce opětovně začleněn s účinností od 1. 1. 2012, ovšem ani stávající právní úprava neumožňuje časově neomezené přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Aniž by se tedy bylo nutno z důvodu nadbytečnosti zabývat otázkou, zda žalovaná přidělovala zaměstnance k výkonu práce u společnosti OKD, a.s. bezúplatně či naopak za úplat, lze konstatovat, že postupem žalované došlo k obcházení institutu dočasného přidělení, jakož i ustanovení o agenturním zaměstnávání. To však nemění nic na závěru, že v projednávané věci je třeba aplikovat zásadu rovného zacházení vyplývající z ustanovení § 43a odst. 6 a § 309 odst. 5 zákoníku práce. Jinak řečeno, byl-li průměrný (pravděpodobný) výdělek žalobce před vznikem škody nižší než průměrný výdělek srovnatelného zaměstnance společnosti OKD, a.s. za totéž rozhodné období, použije se pro účely náhrady škody při pracovním úrazu průměrný výdělek srovnatelného kmenového zaměstnance, neboť platí, že pracovní a mzdové podmínky přidělených zaměstnanců nesmějí být horší než u kmenových zaměstnanců. Uvedený postup je podle názoru odvolacího soudu v souladu se zásadou rovného zacházení a se základními principy ovládajícími odškodňování pracovních úrazů. Požadoval-li žalobce náhradu za ztrátu na výdělků po dobu i po skončení pracovní neschopnosti do výše průměrného výdělku dosahovaného u žalované, při jehož výpočtu přihlédl i k vyplaceným cestovním náhradám, není porušení § 153 odst. 2 o. s. ř., stanoví-li soud vyšší náhradu za ztrátu na výdělků podle jiného průměrného výdělku (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 350/98). Námitky promlčení uplatnění neplatnosti části pracovní smlouvy týkající se sjednaného místa výkonu práce, námitky omylu žalobce ohledně sjednané výše mzdy a námitky nesprávnosti vyúčtování mzdy nejsou pro posouzení věci významné.
24. Vzhledem k výše uvedenému byl mezitímní rozsudek soudu prvního stupně shledán ve výroku jako věcně správný a jako takový v souladu s ustanovením § 219 o. s. ř. potvrzen.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže 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, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Karviné.

Ostrava 12. května 2018

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu