



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

### OBCHÁZENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCŮ OUTSOURCINGEM

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 252/2019  
(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

**Ačkoliv oba instituty (dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání – pozn. aut.) slouží k jinému účelu [účelem dočasného přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli je efektivnější využití pracovních sil například při společných projektech více zaměstnavatelů nebo nadbytku či nedostatku pracovních sil u zaměstnavatele, při agenturním zaměstnávání je zaměstnanec přijímán do pracovního poměru za účelem jeho umístění k jinému zaměstnavateli (uživateli)] a liší se v úplatnosti** (zatímco za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata mezi zaměstnavateli a lze hradit pouze náklady na mzdu nebo plat a cestovní náhrady, agenturní zaměstnávání je činnost zpravidla úplatná), **je podstatou obou institutů výkon práce zaměstnance určitého zaměstnavatele pro třetí osobu** – jiného zaměstnavatele nebo uživatele, který zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zaměstnanec tedy nevykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele, ale pro osobu od něj odlišnou. Tato třetí osoba ovšem nemůže vůči zaměstnanci právně jednat, neboť mezi ní a dočasně přiděleným zaměstnancem nevzniká pracovní poměr.

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

## Komentář

V komentovaném rozsudku se jednalo o spor o odškodnění pracovního úrazu polského horníka zaměstnaného u polské společnosti, nicméně pracujícího v dolech OKD (polský zaměstnavatel totiž pro OKD zajišťoval horníky). Ve sporu přitom šlo zejména o to, jakého výdělku měl polský horník dosahovat, neboť tento výdělek byl zčásti tvořen mzdou a zčásti cestovními náhradami, protože horník měl oficiálně místo výkonu práce sjednáno v Polsku, byť reálně pracoval v České republice. Odvolací soud se přiklonil na stranu horníka, když dovodil, že zaměstnavatel fakticky horníka dočasně přiděloval k OKD, a že tedy měl horník podle příslušných ustanovení zákoníku práce právo na pracovní a mzdové podmínky jako srovnatelní zaměstnanci OKD. Tím byla Nejvyššímu soudu nastolena otázka, za jakých okolností je výkon práce na pracovišti jiného subjektu možné považovat za dočasné přidělení či agenturní zaměstnávání.

Nejvyšší soud k této otázce především uvedl, že samotná okolnost, že práce je vykonávána na pracovišti jiné osoby, ještě dočasné přidělení nebo agenturní zaměstnávání nezakládá. Naopak, v některých profesích je zcela běžné, že k výkonu práce dochází zčásti nebo zcela tzv. u klienta. Kupříkladu externí úklidová firma bude své zaměstnance asi těžko využívat jinde než u svých zákazníků.

Nejvyšší soud proto zcela správně vysvětlil, že klíčovým ukazatelem je, pro koho zaměstnanec vykonává práci, kdo mu tedy ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu za tímto účelem závazné pokyny a vytváří pracovní podmínky:

- jestliže výše uvedené zajišťuje jiný subjekt než zaměstnavatel (tedy subjekt, na jehož pracovištích je práce konána), jde o dočasné přidělení nebo agenturní zaměstnávání, u něž musí být splněny zákonem předepsané podmínky,
- jestliže výše uvedené zajišťuje zaměstnavatel, pak jde o tzv. outsourcing, tedy o případy, kdy zaměstnanec zaměstnavatele pracuje na pracovišti jiného subjektu, aniž by šlo o dočasné přidělení nebo agenturní zaměstnávání.

Je třeba pouze upozornit, že i přes názor Nejvyššího soudu nehraje až takovou roli, kdo zajišťuje vůči zaměstnancům bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zákoník práce totiž zaměstnavateli ukládá rozšířenou povinnost zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci vůči všem osobám, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích, bez ohledu na to, kdo je jejich zaměstnavatelem. Samotná okolnost, že bezpečnost a ochranu zdraví při práci zajišťuje subjekt, na jehož pracovišti je práce konána, tedy ještě neznamená, že jde o dočasné přidělení či agenturní zaměstnávání.

## OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO NEVYPLACENÍ MZDY

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018**

(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce je – jak vyplývá z jeho znění – skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Naplnění uvedeného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru tedy spočívá právě (a jenom) v tom, že nastala splatnost mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) anebo jakékoliv jejich části, a současně, že zaměstnavatel neuspokojil nárok na mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) anebo jakoukoliv jejich část ani v dodatečné lhůtě 15 dnů poté, co se mzda (plat) nebo náhrada mzdy (platu) stala splatnou. **Skutečnost, že zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci dlužnou splatnou mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (plat) anebo jejich část až po uplynutí patnáctidenní lhůty, není z hlediska důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru významná; spočívá-li důvod k okamžitému zrušení podle § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce v marném uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) anebo jakékoliv jejich části, nemůže mít pozdější plnění (tj. plnění poskytnuté po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty) zaměstnavatele žádný vliv na závěr, že zaměstnanci již vznikl (a to dříve, než zaměstnavatel plnil) důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru a že se jej rozhodl ve lhůtě uvedené v § 59 zák. práce uplatnit.** Uvedené přitom platí i tehdy, jestliže zaměstnavatel poskytl pozdější plnění zaměstnanci dříve, než zaměstnanec přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, neboť rovněž v tomto případě již marným uplynutím dodatečné lhůty 15 dnů po splatnosti mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) byl ve prospěch zaměstnance založen důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. **K takovému dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zjevné zneužití práva (a tedy i výkon práva v rozporu s dobrými mravy) ve smyslu § 8 o. z.** (k tomu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. dubna 2002 sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, uveřejněný pod č. 109 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

### Komentář

V komentovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval sporem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnanec konkrétně neobdržel od zaměstnavatele včas provizní složku mzdy za duben 2016 a tato mu byla doplacena až dne 16. června 2016. Zaměstnanec reagoval tím, že dne 17. června 2016 doručil zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení části mzdy ani do 15 dnů od uplynutí období splatnosti. Zaměstnavatel argumentoval mimo jiné tím, že provizní složku nevyplatil včas z toho důvodu, že jí nebylo možno dříve spočítat, protože některé objednávky (z jejichž objemu se provizní složka počítala) byly zákazníky stornovány a některé byly zaměstnancem uplatněny dvakrát. Dále zaměstnavatel namítal, že postup zaměstnance je zjevným zneužitím práva, protože zaměstnanec již dříve dal zaměstnavateli e-mailem výpověď z pracovního poměru a zaměstnavatel se soudil o určení její neplatnosti.

Nejvyšší soud se přiklonil na stranu zaměstnance, když odkázal na svou dřívější judikaturu, podle níž není podstatné, zda zaměstnavatel dlužnou mzdu opožděně zaměstnanci uhradí. Roli hraje pouze to, zda prodlení s vyplacením mzdy trvalo alespoň 15 dnů od uplynutí období splatnosti. Pokud ano, pak důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci vznikl a následné vyplacení mzdy na to již nemá vliv. Jakkoliv je tento závěr obecně správný, je třeba upozornit, že Nejvyšší soud nezohlednil svou vlastní pozdější judikaturu, podle níž „není dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ... nevyplatil-li zaměstnavatel

*mzdu nebo plat ... jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmě nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“<sup>1)</sup>*

Je tudíž otázkou, zda komentovaný rozsudek znamená návrat ke starší judikatuře (a odchýlení se od judikatury novější) nebo zda se mají rozsudky vzájemně doplňovat, přičemž v této věci Nejvyšší soud neshledal, že by postup zaměstnavatele bylo možné nazvat chybou či omylem při výpočtu mzdy. Autor se domnívá, že správné je spíše druhá možnost (tj. že se judikáty vzájemně doplňují), protože v této věci nešlo o chybu či omyl zaměstnavatele, ale o tvrzení zaměstnavatele, že mzdu nebylo možné vzhledem k nesrovnalostem v podkladech včas spočítat. Takové tvrzení ale zaměstnavatele nezbujuje povinnosti vyplatit alespoň tu část (provizní složky) mzdy, která sporná není. Zaměstnavatel však v dané věci neučinil ani to.

Za daných okolností by tedy bylo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jedině tehdy, pokud by představovalo zjevné zneužití práva ze strany zaměstnance. Nejvyšší soud nicméně dospěl k závěru, že ani o tento případ se nejedná, protože zaměstnanec už dříve usiloval o rozvázání pracovního poměru, a jestliže po zjištění, že zaměstnavatel napadá výpověď z pracovního poměru u soudu, přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, nelze v tom (podle názoru Nejvyššího soudu) spatřovat zneužití práva z jeho strany.

Byť je odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu vůči zaměstnavateli poměrně přísné a není provázáno na výše uvedenou judikaturu, nelze závěry Nejvyššího soudu odmítnout jako zcela nesprávné. Především je třeba mít na paměti, že mzda skutečně musí být zaměstnanci vyplacena v zákonné lhůtě splatnosti. Pochyby zaměstnavatele o tom, jaká část mzdy zaměstnanci náleží, nemohou vést k závěru, že zaměstnavatel nemusí zaplatit zaměstnanci ani tu část mzdy, která sporná není.

## NÁHRADA MZDY/PLATU A NÁHRADA ŠKODY PŘI NEPLATNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. listopadu 2019, sp. zn. 21 Cdo 2233/2019**  
(dostupný na [www.nsouid.cz](http://www.nsouid.cz))

Ustálená soudní praxe dospěla již v minulosti k závěru, že **ke ztrátě na výdělkem následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ovšem může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Přiznání této náhrady je tedy závislé na ochotě a hlavně schopnosti zaměstnance vykonávat práci podle pracovní smlouvy** (srov. kupříkladu již rozsudek bývalého Nejvyššího soudu, sp. zn. 6 Cz 72/1969, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1970, pod č. 90). Případy, kdy zaměstnanec nemůže konat práci podle pracovní smlouvy, nejsou výslovně upraveny. Může to být **neschopnost k výkonu sjednané práce v důsledku osobních překážek** v práci na straně zaměstnance (srov. odvolacím soudem zmiňované rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 628/2011), **ale mohou to být jakékoliv jiné důvody na straně zaměstnance**, které mu zabraňují vykonávat sjednanou práci.

**Nárok na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zák. práce zaměstnanci nevzniká, nemůže-li mu zaměstnavatel přidělovat práci podle pracovní smlouvy proto, že zaměstnanec ztratil předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce.**

Soudům je však třeba přisvědčit, jestliže se za daných okolností zabývaly tím, **zda věc nelze posoudit i jinak, než jako nárok na náhradu platu** ve smyslu § 69 zák. práce. Jestliže totiž zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, aniž by pro to byly splněny zákonem stanovené předpoklady nebo naplněny v zákoně uvedené

<sup>1)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

důvody, má to za následek nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru (kterou však musí, jako v projednávaném případě, určit svým pravomocným rozhodnutím soud), ale také závěr o tom, že **zaměstnavatel** (zaměstnanec jednající v rámci plnění úkolů zaměstnavatele jeho jménem) **tímto jednáním, popřípadě též tím, že po neplatném rozvázání pracovního poměru nepřiděloval zaměstnanci práci, porušil právní (zákonem stanovenou) povinnost**. Ustálená soudní praxe tedy dovodila, že zaměstnanec má proto nárok, aby mu byla poskytnuta vedle náhrady mzdy podle § 69 odst. 1 zák. práce rovněž **náhrada škody, která mu vznikla porušením této právní povinnosti ze strany zaměstnavatele** podle § 265 odst. 2 zák. práce, **jak jsou různé benefity poskytované vedle mzdy (kupř. stravenky)**. Z důvodu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle § 265 odst. 2 zák. práce má zaměstnanec tedy **nárok na náhradu veškeré majetkové újmy, která nespočívá ve ztrátě na výdělku** (protože tato újma je hrazena pomocí náhrady mzdy podle § 69 zák. práce) a která u zaměstnance nastala v důsledku toho, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr.

## Komentář

Komentovaný rozsudek se týkal sporu mezi neoprávněně propuštěným strážníkem obecní policie a jeho zaměstnavatelem o náhradu platu za dobu trvání soudního sporu (podle § 69 zákoníku práce). Skutkový stav byl nicméně ozvláštňen tím, že během soudního sporu zaměstnanci vypršela platnost osvědčení o odborné způsobilosti strážníka, přičemž nové osvědčení zaměstnanec (logicky) nezískal. Zaměstnavatel se tak bránil především tím, že zaměstnanec během sporu pozbyl zákonné předpoklady pro výkon práce strážníka, a tudíž mu náhrada platu nenáleží, protože by sjednanou práci nemohl vykonávat.

Nejvyšší soud se sice přiklonil na stranu zaměstnavatele, když potvrdil, že nárok na náhradu mzdy či platu podle § 69 zákoníku práce nemůže mít zaměstnanec, který pozbyl předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (jako je kupříkladu osvědčení strážníka obecní policie o odborné způsobilosti), protože sám není připraven a schopen konat na výzvu zaměstnavatele práci, neboť tato práce by mu nemohla být v souladu s právními předpisy přidělována.

Nejvyšší soud nicméně zároveň dovodil, že zaměstnanci může vedle nebo namísto náhrady mzdy (platu) příslušet též náhrada škody, která zaměstnanci nahrazuje veškerou majetkovou újmu, která nespočívá ve ztrátě na výdělku. Nejvyšší soud připomněl, že díky této argumentaci mohou neoprávněně propuštění zaměstnanci po zaměstnavateli vedle náhrady mzdy či platu požadovat též náhradu škody odpovídající kupříkladu hodnotě ztracených benefitů, jako jsou například stravenky.

Ve věci chybějící odborné způsobilosti strážníka pak Nejvyšší soud dodal, že soudy se musí před rozhodnutím zabývat tím, zda by zaměstnanec – kdyby ho zaměstnavatel ke zkoušce odborné způsobilosti přihlásil – tuto zkoušku složil a mohl tudíž práci strážníka vykonávat. K tomu se soudy mají podle Nejvyššího soudu zabývat dostupnými důkazy, jako jsou kupříkladu dosavadní pracovní výsledky nebo výsledky a počet dříve absolvovaných zkoušek. Pokud pak soudy dovodí, že by zaměstnanec zkoušku pravděpodobně složil, může se zaměstnanec cestou náhrady škody domáhat toho výdělku, na nějž podle § 69 zákoníku práce nemá právo pro pozbytí předpokladů pro řádný výkon práce.

Závěry Nejvyššího soudu jsou podle názoru autora správné a logické. Zejména v době, kdy odměna zaměstnance zpravidla nesestává jen ze mzdy, ale též z balíčku různých benefitů (od služebních vozidel, notebooků a telefonů pro soukromé užití až po kafeterii, sportovní kartičky apod.), je pro skutečnou náhradu újmy způsobené neplatným rozvázáním pracovního poměru třeba zaměstnanci nahradit nejen ztrátu na výdělku, ale též škodu způsobenou ztrátou (neposkytnutím) těchto benefitů.

**Mgr. Michal VRAJÍK,**  
samostatný advokát