

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.08.2016, sp. zn. 21 Cdo 1122/2015, ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.1122.2015.1

**Číslo:** 26/2019

**Právní věta:** Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, přísluší zaměstnanci po dobu přidělení od zaměstnavatele jen náhrada mzdy nebo platu; toto plnění nelze modifikovat a přiznávat jiné náhrady v závislosti na tom, jaké náhrady a v jakém rozsahu orgán či instituce, do níž je zaměstnanec přidělen, na základě svých předpisů poskytuje.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 17.08.2016

**Spisová značka:** 21 Cdo 1122/2015

**Číslo rozhodnutí:** 26

**Číslo sešitu:** 2

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Diskriminace, Nápadně nevýhodné podmínky, Povinnosti zaměstnavatelů, Pracovněprávní vztahy, Pracovní volno, Překážky v práci, Přípustnost dovolání

**Předpisy:** § 172-181 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 199 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř.

§ 243d písm. b) o. s. ř.

§ 3 předpisu č. 62/1994Sb.

§ 43 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

## I. Dosavadní průběh řízení

1. Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 8 607,23 EUR s úroky z prodlení, které vyčíslila. Žalobu odůvodnila tím, že jako zaměstnankyně Ministerstva životního prostředí byla v období od 16.7.2011 do 16.7.2012 vyslána k Evropské komisi jako „cost – free“ národní expert. Toto vyslání mělo trvat 12 měsíců a mělo být zcela financováno vysílacím státem. Tímto vysláním došlo ke změně místa výkonu práce oproti její původní pracovní smlouvě a mělo být posuzováno jako přeložení podle ustanovení § 43 zák. práce. Po dobu výkonu práce u Evropské Komise od žalované pobírala průměrný plat, byly jí uhrazeny náhrady na cestu do nového místa výkonu práce v Bruselu a zpět do České republiky po ukončení působení jako národního experta, a žalovaná nesla též veškeré náklady související s vysláním včetně diet a ubytování. Kromě uvedených náhrad však žalobkyni náleží rovněž náhrada zvýšených životních nákladů podle ustanovení § 2 nařízení vlády č. 62/1994 Sb. Žalovaná

přes výzvu uvedené náhrady nezaplatila, a proto se žalobkyně domáhala „prozatím“ náhrady zvýšených nákladů za první tři měsíce od 16. 7. 2013 do 30. 9. 2013.

2. Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 16.7.2014, č. j. 17 C 368/2013-35 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 42 910 Kč k rukám její zástupkyně. Ve věci samé dospěl k závěru, že žalobkyni příslušela za dobu od 16. 7. 2013 do 30. 9. 2013 náhrada za zvýšené životní náklady ve smyslu ustanovení § 181 zák. práce ve výši určené ustanovením § 3 nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům v rozpočtových a příspěvkových organizacích s pravidelným pracovištěm v zahraničí.

3. K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 3. 12. 2014, č. j. 23 Co 461/2014-63 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 23 135 Kč k rukám advokátky Mgr. J. S. Nesouhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že působení žalobkyně v Bruselu lze posoudit jako přeložení podle ustanovení § 43 odst. 1, které nelze použít ani analogicky, neboť žalovaná nemá pobočku působící v Bruselu, a již z tohoto důvodu je závěr chybný. Podstatou sporu byl výklad ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce v souvislosti s rozhodnutím Komise evropských společenství ze dne 12. 11. 2008, kterým se stanoví pravidla pro přidělování a odborné stáže národních odborníků v rámci útvarů Komise. Toto ustanovení v zásadě nepočítá s tím, že by zaměstnanci náleželo po dobu přeložení k orgánu Evropské unie jiné plnění, než je náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Přitom český právní řád nemá jiná ustanovení, kterými by reagoval na otázku odměňování českého národního experta vyslaného k orgánu Evropské unie. Za této situace je zřejmé, že vedle sebe stojí na jedné straně český národní odborník, který je hrazen z prostředků Komise a pobírá vedle náhrady mzdy podle ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce i další požitky (tj. minimálně cestovní výdaje, denní příspěvky a měsíční příspěvky na pobyt v závislosti na vzdálenosti mezi místem původu a místem přidělení) a na straně druhé je zde přidělený národní odborník, který pobírá pouze náhradu mzdy podle ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce. Takováto úprava je však výrazně nerovnovážná, ačkoliv se jinak jedná o typově shodné národní odborníky na stejných pozicích. Stávající pojetí odměňování těchto národních bezplatných pracovníků se tak dostává do zjevného střetu s účelem jejich vyslání jako nezávislých odborníků. Na to ostatně reaguje i ustanovení § 181 zák. práce odkazem na prováděcí vyhlášku č. 62/1994 Sb., která zaměstnancům majícím místo výkonu práce v zahraničí určené jako pravidelné pracoviště přiznává vedle jízdních výdajů, výdajů za ubytování a výdajů spojených s přepravou osobních věcí, i náhradu zvýšených osobních nákladů. Nedostatečná právní úprava v zákoníku práce nemůže jít podle názoru odvolacího soudu k tíži zaměstnance, neboť to odporuje základním zásadám zákoníku práce vyjádřeným v tehdy účinném ustanovení § 13 zák. práce. Za této situace odvolací soud dovodil, že k zachování základních zásad zákoníku práce podle ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) a odst. 5 zák. práce, je nutno použít povolenou analogii v rámci zákoníku práce, a tuto zjevnou nerovnováhu odstranit analogickým použitím ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce ve spojení s ustanovením § 172 - 181 zák. práce. Vztaheno k nároku žalobkyně uplatněným touto žalobou je nutno použít ustanovení § 181 zák. práce ve spojení s nařízením vlády č. 62/1994 Sb.

## **II.**

### **Dovolání a vyjádření k němu**

4. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že použitím analogie ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce ve spojení s ustanovením § 172 - 181 zák. práce a nařízením vlády č. 62/1994 Sb. došlo k propojení dvou zcela odlišných právních ustanovení. Zatímco ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce patří mezi jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, ustanovení § 172 - 181 zák. práce se naproti tomu týkají náhrad výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce v zahraničí. Dochází tak ke směšování nároků při výkonu práce s nároky při překážkách v práci, tedy dvou zcela odlišných právních vztahů a nároků z nich plynoucích, které bez pochyby nemohl mít zákonodárce na mysli. Jestliže v případě poskytnutí pracovního volna s

náhradou platu, podle ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce zaměstnanec žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonává, tak působení zaměstnance v zahraničí je působením v době jeho pracovního volna a jiné nároky než náhrada platu nemohou žalobkyni právem náležet. Případná nerovnost v nárocích národních expertů je založena přímo rozhodnutím Komise ze dne 12. 11. 2008, č. j. C (2208) 6866. Reakcí na ně bylo ustanovení § 199 odst. 3, přičemž nelze dovodit, že by se rozhodnutí promítlo do národní úpravy nedostatečně, když sám výchozí dokument tyto rozdíly nastolil. Dovolatelka se nemohla dopustit porušení základních zásad zákoníku práce, jestliže vycházela bezesbytku právě ze zákoníku práce a z jeho ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce, které jako jediné uvedenou záležitost řeší. Snaha odvolacího soudu napravit, resp. překlenout výkladem případné nedostatky v nadnárodní i národní právní úpravě vedla k nastolení nerovnováhy jiné, a to nerovnováhy mezi účastníky řízení a tím i mezi stranami pracovněprávního vztahu. Dovolatelka v postavení zaměstnavatele respektujícího zákon nemůže nést důsledky nevyrovnané úpravy v evropském měřítku a toho, jak se promítla do národního předpisu. Žalovaná navrhovala, aby rozsudek odvolacího soudu byl zrušen.

5. Žalobkyně uvedla, že je nutné použít teleologický výklad a překlenout tak případné rozpornosti, vyplývající z právních institutů, jako jsou osobní překážka v práci a náhrady při výkonu práce. Je třeba zaměřit se na účel zákoníku práce a na jeho hlavní zásady, mezi které spadá zásada zákazu diskriminace. Ať již se užijí analogie podle ustanovení § 43 odst. 1 zák. práce či analogie podle ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce, v obou případech je nutné podle názoru žalobkyně následně aplikovat ustanovení § 172 a § 181 zák. práce odkazující na nařízení vlády č. 62/1994 Sb., jež upravuje poskytování náhrad zvýšených životních nákladů. Vzhledem k tomu, že evropská úprava nezakládá nerovné zacházení s národními odborníky, nýbrž počítá s tím, že národní úprava zajistí stejné postavení i bezplatným národními expertům, tak v případě, že uvedené povinnosti zaměstnavatele nejsou přímo zakotveny v zákoníku práce, je nutné překlenout tuto mezeru v právu použitím základních zásad zákoníku práce a analogicky aplikovat nejpřílehavější ustanovení zák. práce tak, aby byl splněn účel zákoníku práce.

### **III.**

#### **Přípustnost dovolání**

6. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2. zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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.

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

8. 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

9. V posuzovaném případě z obsahu spisu vyplývá, že žalobkyně byla u žalované v pracovním poměru od 1. 3. 2007 do 31. 7. 2012. Dopisem ze dne 7. 6. 2011 vedoucí sekce vnitřního chodu a personálních agend Stálého zastoupení ČR při Evropské unii Z. L. sdělil žalované (ředitelce odboru EU V. H. Š.,

MBA) ve věci „působení paní Z. K. v Evropské komisi v DG Enviroment “ kromě jiného, že „výrazem „cost-free“ je míněno, že Evropská Komise nenese žádné náklady spojené s vysláním a působením národního experta u EK a veškeré náklady, včetně diet a ubytování v místě nese vysílající rezort“. Dopisem žalované ze dne 30.6.2011 Z. L. bylo potvrzeno vyslání žalobkyně k Evropské komisi, dopisem ze dne 11. 7. 2011 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí poskytuje pracovní volno za účelem jejího vyslání jako národního experta do Evropské Komise ve smyslu ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce, a tato pak v období od 16. 7. 2011 do 16. 7. 2012 působila u Evropské Komise jako tzv. „cost-free“ národní expert. Žalovaná jí po dobu působení u Evropské Komise vyplácela plat a uhradila náklady na ubytování a jízdní výdaje na cestu do Bruselu a po skončení působení na cestu zpět, náhradu zvýšených životních nákladů jí odmítla zaplatit.

10. Za tohoto stavu bylo pro rozhodnutí soudů (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, zda národnímu expertu vyslanému do instituce Evropské unie přísluší též náhrada zvýšených životních nákladů ve smyslu ustanovení § 3 nařízení vlády č. 62/1994 Sb. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

#### **IV. Důvodnost dovolání**

11. 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 je opodstatněné.

12. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že náhrada je požadována jen za tři měsíce po vyslání k Evropské komisi - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29. 11. 2011, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákona č. 466/2011 Sb. kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a mění související zákony (dále jen „zák. práce“).

13. Podle ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

14. Uvedené ustanovení se vztahuje na zaměstnance přidělené do shora uvedených orgánů a institucí, jejichž postavení v nich pak podléhá pravidlům přijatým těmito orgány a institucemi, jako je Rozhodnutí Rady Evropské unie 2003/479/ES, o pravidlech pro národní odborníky a vojenský personál přidělený do generálního sekretariátu Rady (v konsolidovaném znění), zmíněné příkladmo v ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce v poznámce pod čarou, anebo (k projednávané věci se vztahující) Rozhodnutí Komise ze dne 12. 11. 2008 C(2008) 6866 final, kterým se stanoví pravidla pro přidělování a odborné stáže národních odborníků v rámci útvarů Komise (dále jen „Rozhodnutí Komise“).

15. Národní odborníci jsou osoby, které byly dány k dispozici Komisi celostátními, regionálními nebo místními orgány veřejné správy nebo mezivládní organizací, na něž se Komise obrací s cílem využít jejich odbornosti v určité oblasti (Čl. 1 odst. 1 věta druhá Rozhodnutí Komise), přičemž osoby, na které se vztahují tato pravidla, jsou ve služebním nebo zaměstnaneckém poměru ke svému zaměstnavateli minimálně dvanáct měsíců před svým přidělením a zůstávají vedeni u tohoto

zaměstnavatele i po dobu svého přidělení (Čl. 1 odst. 1 věta čtvrtá Rozhodnutí Komise). „Bezplatnými národními odborníky“ se pro účely tohoto rozhodnutí rozumí národní odborníci, pro které Komise nevyplácí žádný z příspěvků stanovených v kapitolách III a VI a nehradí žádné výdaje stanovené v tomto rozhodnutí, s výjimkou výdajů souvisejících s výkonem jejich funkce po dobu přidělení (Čl. 2 odst. 1 Rozhodnutí Komise). Bezplatný národní odborník tedy neobdrží zejména příspěvek na pobyt určený k paušálnímu pokrytí životních nákladů v místě přidělení, jehož měsíční výše je stanovena v Čl. 17 odst. 1 Rozhodnutí Komise v závislosti na vzdálenosti mezi místem původu a místem přidělení (při vzdálenosti 801 až 1300 km činí příspěvek 562,80 EUR).

16. S názorem odvolacího soudu, že tuto „zjevnou nerovnovážnost“ je třeba odstranit analogickým použitím ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce a ustanovení § 181 zák. práce ve spojení s nařízením vlády č. 62/1994 Sb., však přesto nelze vyslovit souhlas.

17. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen (kromě jiného) přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a tomu také odpovídá povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele práce podle pracovní smlouvy osobně konat [srov. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce]. V jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, koná zaměstnanec práci, je-li vyslán na pracovní cestu, již se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (§ 42 odst. 1 zák. práce), nebo jestliže je vyslán na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky případně k jinému zaměstnavateli (§ 42 odst. 2 zák. práce). Za podmínek upravených v ustanovení § 43 odst. 1 zák. práce je rovněž možné přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, avšak pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. V takovém případě má „zaměstnanec zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3“ nárok na poskytnutí cestovních náhrad podle ustanovení § 173 a násl. zák. práce, včetně náhrad při výkonu práce v zahraničí stanovených prováděcím předpisem vydaným podle § 189 zák. práce (srov. § 181 zák. práce).

18. Tímto prováděcím předpisem je kromě jiného též nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, z něhož též žalobkyně vychází, uplatňuje-li za dobu svého pobytu v Bruselu náhradu zvýšených životních nákladů podle ustanovení § 3 uvedeného nařízení vlády. Toto nařízení (stále platné a účinné, i když zmocňovací ustanovení, na jehož základě bylo vydáno, bylo již v minulosti zrušeno – srov. k tomu obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 8. 1999 sp. zn. 21 Cdo 1798/1998, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 2001 pod č. 8) však upravuje – jak se v ustanovení § 1 výslovně uvádí – poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací, kteří mají místo výkonu práce v zahraničí určeno jako pravidelné pracoviště. Právní úpravu zde obsaženou lze tedy vztáhnout jen na zaměstnance, kteří konají práci pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a jejichž pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad je za podmínek stanovených v ustanovení § 34 odst. 2 zák. práce sjednáno v pracovní smlouvě. Protože však přidělený národní odborník bude plnit své úkoly „pouze v zájmu Komise“ (odst. 4 preambule Rozhodnutí Komise), „vykonává své povinnosti a jedná pouze v zájmu Společenství, nevyhledává ani nepřijímá instrukce od žádné vlády, orgánu, organizace nebo osoby mimo Komisi“ [Čl. 7 odst. 1 písm. a) Rozhodnutí Komise] a „veškerá práva související s prací, kterou národní odborník provádí při výkonu svých povinností, náleží Společenství“ [Čl. 7 odst. 1 písm. g) Rozhodnutí Komise], je nepochybné, že zaměstnanec, který je přidělen do Komise, přestává vykonávat pro zaměstnavatele práci jak v místě výkonu práce sjednaném pracovní smlouvou nebo kdekoli jinde. Protože ani nelze dovozovat, že by žalobkyně vykonávala práci v Komisi „v rámci zaměstnavatele“ ve smyslu ustanovení § 43 zák. práce (žalovaná žádnou organizační složku v Bruselu nemá), lze přisvědčit závěru, že nařízení vlády č. 62/1994 Sb. na poměry účastníků přímo uplatnit nelze.

19. Požadované plnění nelze požadovat ani na základě tzv. překážek v práci. Podstatou tzv. důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (taxativně vyjmenovaných v ustanovení § 191 zák. práce) je, že představují právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu suspenzi pracovního závazku po dobu, po kterou překážka trvá; zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy, a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu, přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance po dobu trvání překážky v práci upravují předpisy o nemocenském pojištění a zákon o státní sociální podpoře. Po dobu trvání tzv. důležité osobní překážky v práci se tedy jedná o nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit.

20. Vedle uvedených osobních překážek v práci upravených v ustanovení § 191 až § 198 zák. práce je pracovní závazek zaměstnance suspendován i v případě tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci podle ustanovení § 199 odst. 1, 2 zák. práce. Okruh a rozsah těchto jiných důležitých osobních překážek v práci stanoví příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Stanoví se zde podmínky, za jakých je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno, v jakém rozsahu je povinen volno poskytnout, a také to, zda za dobu pracovního volna zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu vůbec přísluší. Z této systematiky právní úpravy nevybočuje ani důležitá osobní překážka v práci podle ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce, kdy na žádost zaměstnance zaměstnavatel může (není k tomu povinen) poskytnout zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta do některé z institucí Evropské unie, či při dalších uvedených příležitostech. V těchto případech pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli sice zůstává zachován, ale vzhledem k suspenzi povinností vyplývajících z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. a) a b)] je omezen jen na pouhý právní vztah, který není konzumován, kdy zaměstnavatele z důvodu této překážky v práci tíží jediné povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, jak to ostatně vyplývá též z posledního pododstavce Čl. 1 odst. 1 Rozhodnutí Komise. Jiné náhrady není zaměstnavatel v této době, kdy pro něho zaměstnanec nekoná práci, povinen (ani analogicky) poskytovat, a to tím spíše, že zmiňovaná „nerovnováha“ v postavení národních expertů v Komisi byla založena na základě Rozhodnutí Komise, které už nestanovilo závazek zaměstnavatelů hradit zaměstnanci – bezplatnému národnímu odborníkovi – po dobu přidělení obdobná plnění jako jsou denní příspěvky na pobyt a měsíční příspěvky na pobyt.

21. Z uvedeného vyplývá, že, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, přísluší zaměstnanci po dobu přidělení od zaměstnavatele jen náhrada mzdy nebo platu; toto plnění nelze modifikovat a přiznávat jiné náhrady v závislosti na tom, jaké náhrady a v jakém rozsahu orgán či instituce, do níž je zaměstnanec přidělen, na základě svých předpisů poskytuje.

22. Protože odvolací soud rozhodl nesprávně a dosavadní výsledky řízení (skutkový stav zjištěný oběma soudy) ukazují, že je možné ve věci rozhodnout, Nejvyšší soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobu zamítl [§ 243d písm. b), § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř.].