

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 59/98, ECLI:CZ:NS:1998:21.CDO.59.1998.1

**Číslo:** 14/2000

**Právní věta:** Vznikne-li pracovníku poté, co už mu vznikl nárok podle ustanovení § 7 odst. 1, případně podle § 7 odst. 6 vyhlášky č. 19/1991 Sb. (ve znění zákona č. 235/1992 Sb.), některý z nároků uvedených v § 7 odst. 3 vyhlášky, avšak na základě skutečnosti odlišné od té, na základě které mu vznikl původní nárok podle § 7 odst. 1, případně § 7 odst. 6 této vyhlášky, mohou oba tyto nároky existovat vedle sebe.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 17.11.1998

**Spisová značka:** 21 Cdo 59/98

**Číslo rozhodnutí:** 14

**Číslo sešitu:** 2

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Mzda (a jiné obdobné příjmy)

**Předpisy:**

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

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 99 649 Kč se 17% úrokem od 1. 1. 1995 do zaplacení. Žalobu odůvodnil zejména tím, že jako pracovník žalované byl dne 23. 12. 1993 přeřazen z práce horníka rubače na práci v údržbě chodeb pro dosažení nejvyšší přípustné expozice. Z toho důvodu mu vznikl mimo jiné nárok podle § 7 odst. 6 vyhlášky č. 19/1991 Sb. na doplatek po dobu 12 měsíců do průměrného měsíčního výdělku, který dosahoval před převedením. Žalovaná tuto svou povinnost plnila až do 14. 2. 1994, kdy došlo k dalšímu převedení žalobce, tentokrát pro nemoc z povolání, z práce v údržbě na práci v důlní dílně. Od uvedeného dne mu žalovaná zastavila doplatek podle ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky č. 19/1991 Sb. a proplácí mu pouze náhradu škody "z titulu" nemoci z povolání. Za období od 14. 2. 1994 do 22. 12. 1994 dluží žalovaná žalobci na doplatek do průměrného měsíčního výdělku, který dosáhl před převedením ze dne 23. 12. 1993, částku 99 649 Kč.*

*O k r e s n í s o u d ve Frýdku - Místku rozsudkem ze dne 1. 11. 1996 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení 13 300 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Dovedil, že ztráta na výdělku žalobci vznikla teprve na základě převedení ze dne 14. 2. 1994 z důvodu zjištěné nemoci z povolání. Proto došlo k přerušení příčinné souvislosti mezi "NPE a prvním převedením žalobce". Proplácí-li tedy žalovaná od 14. 2. 1994 žalobci doplatek do "nového průměrného měsíčního výdělku", je tento postup žalované správný.*

*K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Ostravě rozsudkem ze dne 3. 4. 1997 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované “na odvolacích nákladech” 6650 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. J. P. Dospěl k závěru, že s ohledem na zařazení doplatku do průměrného výdělku do ustanovení § 7 vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobitelných k dosavadní práci, ve znění zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení (dále též jen “vyhláška”), i s ohledem na povahu tohoto plnění má doplatek do průměrného výdělku podle citovaného ustanovení charakter mzdového vyrovnání a vztahuje se na něj také režim ustanovení § 7 odst. 1 až 5 vyhlášky č. 19/1991 Sb. K odlišnému slovnímu vyjádření tohoto nároku došlo v zájmu zvýraznění odlišné délky jeho poskytování a skutečnosti, že je poskytováno pouze v jedné kategorii pracovníků uvedených v § 1 vyhlášky. Z uvedeného závěru dovedl, že na souběh poskytovaného doplatku podle § 7 odst. 6 vyhlášky a náhrady za ztrátu na výdělku podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce je nutno aplikovat ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky, které takový souběh nepřipouští a dává “přednost” náhradě škody podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce. Proto nárok žalobce na vyplácení doplatku do průměrného výdělku podle ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky zanikl dnem 14. 2. 1994, kdy byl žalobce převeden na jinou, méně placenou práci pro nemoc z povolání a vznikl mu nárok na náhradu za ztrátu na výdělku podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce.*

*V dovolání, jehož přípustnost žalobce dovozuje z ustanovení § 239 odst. 2 o. s. ř., namítá, že odvolací soud nesprávně vyložil ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky č. 19/1991 Sb. ve vztahu k ustanovení § 7 odst. 3 stejné vyhlášky. Podle dovolatele se ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky vztahuje pouze na případy, kdy je pracovník převeden na jinou práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Jedná se o nároky při jednom převedení z jedné příčiny. Každý druh převedení nese s sebou samostatné nároky. V případě žalobce se jedná o dva nároky, které jsou zcela samostatné a samostatně se musí také posuzovat. Navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil k dalšímu řízení.*

*Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo buď odmítnuto, neboť v něm není uvedeno, v čem žalobce spatřuje, že se jedná o rozhodnutí, které je po právní stránce zásadně významné, případně, aby bylo dovolání zamítnuto, neboť převedením žalobce pro nemoc z povolání dne 14. 2. 1994 došlo k zániku důvodu k převedení v práci pro nejvyšší přípustnou expozici, jež bylo provedeno dne 23. 12. 1993.*

*Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) a v zákonné lhůtě (§ 240 odst.1, věta první, o. s. ř.), se nejprve zabýval otázkou, zda je v projednávané věci dovolání přípustné.*

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

*Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o. s. ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé (§ 238 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.). Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak, než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 238 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.). Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o. s. ř.).*

*Podle ustanovení § 239 odst. 2 o. s. ř. nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení*

*přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam.*

*Dovolání může být podle tohoto ustanovení přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek (jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde-li zároveň o právní otázku zásadního významu. Právním posouzením je činnost, při níž soud aplikuje konkrétní právní normu na zjištěný skutkový stav, tedy dovozuje-li ze skutkového zjištění (skutkové podstaty), jaká mají účastníci podle příslušného právního předpisu práva a povinnosti. Při aplikaci práva jde tedy o to, zda byl použit správný právní předpis a zda byl také správně vyložen.*

*O rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadního významu jde nejen tehdy, jestliže odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy nejde o posouzení takové právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů [rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné (“nové”) řešení této právní otázky].*

*Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.*

*Určující právní otázkou (kterou odvolací soud mimo jiné řešil) pro posouzení nároku žalobce na doplatek do průměrného výdělku dosahovaného před převedením na jinou práci podle § 7 odst. 6 vyhlášky je, zda tento nárok (již vzniklý) může zaniknout, v souladu s ustanovením § 7 odst. 3 vyhlášky, z toho důvodu, že vedle něj vznikl (dodatečně) nárok podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce. Předmětem dovolacího přezkumu tedy může být (ve vztahu k právní otázce přezkumu otevřené) závěr odvolacího soudu o tom, že na souběh poskytovaného doplatku podle § 7 odst. 6 vyhlášky a náhrady za ztrátu na výdělku podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce nutno vždy aplikovat ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky. Uvedená právní otázka v judikatuře vyšších soudů dosud řešena nebyla.*

*N e j v y š š í s o u d dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 239 odst. 2 o. s. ř. přípustné a je i důvodné. Proto zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.*

### **Z o d ů v o d n ě n í :**

*Podle § 7 odst. 1 vyhlášky pracovníkům uvedeným v § 1, kteří byli převedeni na jinou práci nebo s nimiž byl rozvázán pracovní poměr, přísluší, pokud dále není stanoveno jinak, mzdové vyrovnání ve výši rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem před převedením nebo rozvázáním pracovního poměru a hrubým výdělkem dosahovaným na nové práci nebo na novém pracovišti, a to od nástupu na nové pracoviště po dobu tří měsíců.*

Mzdové vyrovnání se neposkytuje pracovníku, kterému přísluší mzda podle § 115 odst. 7 zák. práce nebo náhrada škody podle § 195 odst. 1 zák. práce, a pracovníku, který po době stanovené na zapracování nedosahuje vlastním zaviněním průměrného výdělku dosahovaného pracovníky vykonávajícími stejnou práci (§ 7 odst. 3 vyhlášky).

Pracovníkům, kteří byli převedeni na jinou práci nebo kteří po rozvázání pracovního poměru nastoupili do jiné organizace v důsledku dosažení nejvyšší přípustné expozice, přísluší místo mzdového vyrovnání nejdéle po dobu jednoho roku od nástupu na nové pracoviště doplatek do průměrného výdělku dosahovaného před převedením na jinou práci nebo před rozvázáním pracovního poměru (§ 7 odst. 6 vyhlášky).

Hmotné zabezpečení pracovníků v hornictví stanovené vyhláškou č. 19/1991 Sb. má za účel kompenzovat ztrátu na výdělku u pracovníků, kteří se stali vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě nezpůsobilými k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce nebo kteří dosáhli nejvyšší přípustné expozice, a tímto způsobem ovlivnit pracovníky, jimž to umožňuje jejich zdravotní stav, aby přešli na jinou vhodnou práci (v dosavadní nebo v jiné organizaci), popřípadě aby absolvovali rekvalifikaci. Účelem této právní úpravy je rovněž poskytnout odpovídající zabezpečení těm pracovníkům, kteří vzhledem ke svému nepříznivému zdravotnímu stavu, jenž byl vyvolán výkonem dosavadní práce, nemohou pracovat vůbec, popřípadě pracovníkům, u nichž se další výkon práce nepožaduje, neboť by mohli vykonávat jen zaměstnání zcela nepřiměřené jejich dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání, a tímto způsobem zohlednit, že tyto osoby zpravidla nebudou mít příjem z vlastní výdělečné činnosti.

Hmotné zabezpečení se přiznává pracovníkům, kteří vykonávají zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech nebo vykonávají ostatní zaměstnání v hornictví pod zemí v hlubinných dolech, jestliže se stali vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě nezpůsobilými k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro pracovní úraz, anebo jestliže dosáhli nejvyšší přípustné expozice (§ 1 odst.1 vyhlášky), pracovníkům, kteří vykonávají zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech nebo vykonávají ostatní zaměstnání v hornictví pod zemí v hlubinných dolech a odpracovali v takovém zaměstnání nejméně 20 roků nebo v zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví nejméně 15 roků, popřípadě v uranových dolech nejméně 10 roků, jestliže se stali dlouhodobě nezpůsobilými k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce pro ohrožení nemocí z povolání nebo pro jiné onemocnění vznikající nebo podstatně se zhoršující vlivem pracovního prostředí, uvedené v příloze č. 1 vyhlášky (§ 1 odst. 2 vyhlášky), a pracovníkům, kteří vykonávají zaměstnání se stálým pracovištěm v uhelných lomech a na skrývkách, uvedené v příloze č. 2 vyhlášky, jestliže se stali vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě nezpůsobilými k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce pro onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, pro pracovní úraz nebo pro jiné onemocnění vznikající nebo podstatně se zhoršující vlivem pracovního prostředí, uvedené v příloze č. 1 vyhlášky (§ 1 odst. 3 vyhlášky). Tyto pracovníky organizace převede na jinou práci v podzemí hlubinného dolu (v uhelných lomech a na skrývkách) nebo na povrchu dolu (mimo uhelný lom nebo skrývku); nedojde-li k převedení pracovníka na jinou práci, organizace s ním rozváže pracovní poměr (§ 2 odst.1, 2 a 4 vyhlášky).

Jedním z nároků hmotného zabezpečení je mzdové vyrovnání (§ 7 vyhlášky). Nárok na tuto dávku hmotného zabezpečení pracovníku v hornictví nevzniká už tím, že pracovník se stal vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě nezpůsobilým k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce, popřípadě tím, že dosáhl nejvyšší přípustné expozice. Z ustanovení § 7 odst. 1 vyhlášky a ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky totiž vyplývá, že pracovníka, který se stal vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě nezpůsobilým k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce nebo který dosáhl nejvyšší přípustné expozice, je třeba převést na jinou vhodnou práci v podzemí hlubinného dolu (v uhelných lomech a na skrývkách) nebo na povrchu dolu (mimo uhelný důl nebo skrývku), popřípadě s ním

rozvázat pracovní poměr (srov. § 2 odst. 1, 2 a 4 vyhlášky). Teprve těmito pracovněprávními úkony, jejichž provedení bylo vyvoláno dlouhodobou nezpůsobilostí pracovníka k výkonu dosavadní práce nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice jsou splněny (dovršeny) všechny předpoklady pro vznik nároku na hmotné zabezpečení pracovníků v hornictví.

Z uvedeného nutno učinit závěr, že pro vznik nároku pracovníka na mzdové vyrovnání podle ustanovení § 7 odst. 1 vyhlášky, případně na doplatek do průměrného výdělku dosahovaného před převedením na jinou práci nebo před rozvázáním pracovního poměru (§ 7 odst. 6 vyhlášky) jsou rozhodné okolnosti, které nastaly v době, v níž byl pracovník, který se stal vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě nezpůsobilým k dosavadní práci v důsledku výkonu této práce nebo který dosáhl nejvyšší přípustné expozice (§ 1 vyhlášky), převeden na jinou vhodnou práci, popřípadě v době, v níž došlo z tohoto důvodu k rozvázání pracovního poměru.

Na rozdíl od vzniku nároku na mzdové vyrovnání, případně na doplatek do průměrného výdělku dosahovaného před převedením na jinou práci nebo před rozvázáním pracovního poměru ( dále též jen "doplatek"), jehož podmínky vyhláška přesně stanoví, ohledně zániku takového nároku pracovníka vyhláška bližší podmínky neurčuje. Stanoví toliko dobu, po kterou od vzniku tohoto nároku mzdové vyrovnání, případně doplatek, pracovníku přísluší (mzdové vyrovnání se vyplácí po dobu tří měsíců od nástupu na nové pracoviště, doplatek se vyplácí po dobu jednoho roku od nástupu na nové pracoviště). Důvodem zániku může být také skutečnost, že pracovník dosahuje na novém pracovišti takového výdělku, že nevzniká žádný, pro pracovníka nepříznivý, rozdíl mezi výdělkem na novém pracovišti a průměrným výdělkem dosahovaným před převedením na jinou práci.

Dovolací soud souhlasí s názorem odvolacího soudu, že uvedený nárok může zaniknout též z důvodu uvedeného v ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky, neboť režim ustanovení § 7 odst. 1 až 5 vyhlášky se vztahuje také na doplatek podle ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky, z důvodů v odůvodnění rozsudku odvolacího soudu uvedených. Ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky však neřeší jen situaci, kdy ve stejném okamžiku vzniká nárok na náhradu škody podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce nebo na mzdu podle § 115 odst. 7 zák. práce (v případě žalobce podle § 8 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělkem) a nárok na mzdové vyrovnání podle ustanovení § 7 odst. 1 vyhlášky (případně na doplatek podle ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky). Řeší též situace, kdy ke vzniku uvedených nároků dojde později, než kdy vznikl nárok na mzdové vyrovnání (nebo doplatek). Skutečnost, že se ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky vztahuje nejen na okamžik vzniku nároku na mzdové vyrovnání (doplatek), ale též na případy, kdy nároky v ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky uvedené vzniknou později než nárok na mzdové vyrovnání (doplatek), vyplývá nejen z jazykového výkladu, neboť je použit vid nedokonavý "vyrovnání se neposkytuje". Vyplývá také z toho, že stejné ustanovení počítá i se situací, kdy pracovník v době stanovené na zapracování nedosahuje při vlastním zavinění průměrného výdělku dosahovaného pracovníky vykonávajícími stejnou práci. Tato druhá část věty ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky tedy řeší výlučně situace, kdy nárok na mzdové vyrovnání (doplatek) vznikl, a teprve dodatečně jsou splněny podmínky ve vyhlášce uvedené, pro něž se mzdové vyrovnání (doplatek) neposkytuje.

Z povahy nároku uvedeného v ustanovení § 7 odst. 1 vyhlášky a nároku uvedeného v § 7 odst. 6 vyhlášky a zejména z podmínek vzniku těchto nároků je zřejmé, že se jedná o dva různé nároky.

Důvodem zániku jednoho z těchto nároků proto nemůže být skutečnost, že vznikl druhý z nich.

Původní úprava mzdového vyrovnání obsažená v ustanovení § 10 vyhlášky č. 102/1987 Sb. konkurenci vzniku nároku na mzdové vyrovnání (doplatek) a nároku na náhradu škody neřešila.

Ustanovení § 24 odst. 2 vyhlášky č. 235/1988 Sb. však zajišťovalo, aby se i v případě pracovníka, u kterého byla nemoc z povolání zjištěna teprve poté, co byl již převeden na jinou práci pro ohrožení

nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, vycházelo při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку (je-li to pro něj výhodnější) z průměrného výděлку zjištěného naposledy před dnem převedení na jinou práci. Po zrušení vyhlášky č. 235/1988 Sb. (zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку) stejný účel plní právě ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky. Jeho účelem tedy je jednak zabránit tomu, aby z jediné skutečnosti, v jediném období, došlo k plnění, jež sleduje stejný cíl, ze dvou různých právních důvodů a zároveň zajistit, aby vznikající ztráta byla pracovníku kompenzována do výše výděлку dosahovaného před převedením na jinou práci, ať již pro ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice. Toto ustanovení však žádný jiný než uvedený účel nemá.

Vznikne-li proto pracovníku poté, co už mu vznikl nárok podle ustanovení § 7 odst. 1 vyhlášky, případně podle § 7 odst. 6 vyhlášky, také některý z nároků uvedených v § 7 odst. 3 vyhlášky, avšak na základě skutečnosti odlišné od té, na základě které mu vznikl nárok podle § 7 odst. 1 vyhlášky, případně § 7 odst. 6 vyhlášky, mohou oba tyto nároky existovat vedle sebe. V takovém případě však pro plnění na ten který nárok bude rozhodující výše rozdílu, jenž má být proplácen. V období, ve kterém se oba nároky na výplatu rozdílu setkávají, bude náležet plnění související s dřívějším převedením na jinou práci jen v rozsahu převyšujícím rozdíl do průměrného výděлку před převedením následným (nebo rozvázáním pracovního poměru).

V projednávaném případě vznikl žalobci nárok na doplatek do průměrného výděлку dosahovaného před převedením ze dne 23. 12. 1993 podle ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky. Následně (v důsledku převedení ze dne 14. 2. 1994) právo na náhradu za ztrátu na výděлку do průměrného výděлку dosahovaného před převedením ze dne 14. 2. 1994 podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce. Zatímco první převedení bylo důsledkem dosažení nejvyšší přípustné expozice žalobcem, druhé převedení bylo provedeno v důsledku onemocnění žalobce nemocí z povolání. Zjevně tedy nejde o konkurenci dvou nároků odvozených z jedné a téže skutečnosti.

Dovodil-li odvolací soud, že nárok žalobce podle ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky zanikl podle ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky z důvodu, že mu vzniklo právo na náhradu škody podle ustanovení § 195 odst. 1 zák. práce, přičemž toto právo vzniklo na základě jiné skutečnosti, než na základě které mu předtím vzniklo právo na doplatek podle ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky, nevyložil ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky ve vztahu k ustanovení § 7 odst. 6 vyhlášky správně. Rozsudek odvolacího soudu proto spočívá na nesprávném právním posouzení věci.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil a podle ustanovení § 243b odst. 2, věty první, o. s. ř. vrátil věc Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.