Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3299/2011, ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.3299.2011.1

Číslo: 67/2013

Právní věta:

Zaměstnanec, který onemocněl nemocí z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou, má po uplynutí doby trvání pracovního poměru nárok na náhradu za ztrátu na výdělku nejen tehdy, jestliže prokáže, že by byl dále zaměstnán, ale i v případě, kdy jeho další zaměstnávání lze podle okolností jen předpokládat.

Nebude-li zjištěno, že by poškozený zaměstnanec byl po skončení pracovního poměru na dobu určitou dále zaměstnán, kdyby nedošlo k nemoci z povolání, u téhož zaměstnavatele, nemá nárok na náhradu za ztrátu na výdělku vycházející z jeho příjmů u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou; majetkovou újmu vyvolanou nemocí z povolání lze vyjádřit jen pomocí takového výdělku, který by prokazatelně dosáhl při dalším zaměstnávání u jiného zaměstnavatele a který v příčinné souvislosti s nemocí z povolání ztratil.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 22.01.2013

Spisová značka: 21 Cdo 3299/2011

Číslo rozhodnutí: 67

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Náhrada za ztrátu na výdělku

Předpisy: § 366 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 371 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 386 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 386 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobkyně se žalobou podanou dne 29. 7. 2008 u Okresního soudu v Berouně domáhala, aby jí žalovaná na náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaplatila za dobu od 7. 4. 2007 „do července 2008 částku 178 675 Kč“ a nadále platila „měsíční náhradu ve výši adekvátní částce 1117,60 Kč denní náhrady nebo částku stanovenou na základě posudku soudního znalce“. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla zaměstnána u žalované jako montážní dělnice v pracovním poměru na dobu určitou od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2006, že ve dnech 2. 2. 2006 a 30. 11. 2006 u ní

byla „diagnostikována nemoc z povolání“ a že jí byla vyplacena náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti za dobu ode dne 2. 2. 2006 do dne 6. 4. 2007 ve výši 58 848 Kč. Po skončení pracovní neschopnosti jí žalovaná odmítla platit náhradu za ztrátu na výdělku s odkazem na skutečnost, že pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, ačkoliv, kdyby „neonemocněla zjištěnou nemocí z povolání, nadále by byla u žalované zaměstnána, neboť po celou dobu trvání pracovního poměru neměla žalovaná vůči žalobkyni žádné výtky, pokud jde o množství a kvalitu odváděné práce“, a tudíž má nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti“.

Okresní soud v Berouně rozsudkem ze dne 19. 11. 2009 zamítl žalobu o zaplacení „náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ve výši 178 675,24 Kč a dále měsíční renty“ a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Podle soudu prvního stupně se žalobkyni nepodařilo důkazy provedenými za řízení prokázat, že „by zde byly okolnosti, které by nasvědčovaly tomu, že by pracovní poměr s ní byl uzavřen na dobu neurčitou, pokud by neonemocněla“. Vzal přitom v úvahu, že lékařský posudek, kterým byla kvalifikována nemoc z povolání u žalobkyně, byl žalované předložen až po skončení pracovního poměru účastníků, a že tedy zaměstnavatel nemohl vědět, že je žalobkyni diagnostikována nemoc z povolání, jakož i to, že v závěrečném „posudku byla žalobkyně hodnocena tak, že se neosvědčila z důvodu ztráty kvalifikace“ a že „rovněž z těchto důvodů pracovní poměr prodloužen nebyl“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze usnesením ze dne 13. 4. 2010 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Poté, co dovodil, že je nerozhodné, že se zaměstnavatel dozvěděl o nemoci z povolání u žalobkyně z lékařských posudků, které byly vypracovány až po skončení pracovního poměru účastníků, a že dlouhodobá pracovní neschopnost žalobkyně a „ztráta kvalifikace“ u žalobkyně byly „v příčinné souvislosti s onemocněním žalobkyně nemocí z povolání“, dospěl odvolací soud k závěru, že je v dalším řízení třeba se zabývat otázkou, zda by žalobkyně byla (nebýt nemoci z povolání) nadále zaměstnána u žalované, neboť by „průměrný výdělek dosahovaný u žalované byl průměrným výdělkem, do kterého by odškodnění náleželo“; kdyby žalobkyně nadále nemohla být zaměstnána u žalované, znamenalo by to, že by se vycházelo „při odškodňování z pravděpodobného výdělku, kterého by mohla žalobkyně dosahovat, neboť z okolností lze předpokládat, že jejím úmyslem je i nadále být zaměstnána“. Odvolací soud současně zdůraznil, že žalobkyně, která „v předchozí době vykonávala spíše kancelářské práce“, nemůže „využívat svých výdělečných schopností nikoliv v důsledku onemocnění nemocí z povolání, ale vzhledem k situaci na trhu práce“; v takovém případě by u ní nedocházelo ke ztrátě na výdělku.

O k r e s n í s o u d v Berouně poté rozsudkem ze dne 26. 11. 2010 opět zamítl žalobu o zaplacení „náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ve výši 178 675,24 Kč a dále měsíční renty“ a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po doplněném dokazování dospěl k závěru, že u „žalobkyně není a nebyl předpoklad, že by i nadále byla zaměstnána nejen u žalované, ale že by i nadále byla zaměstnána“. Soud prvního stupně přihlédl k tomu, že žalobkyně „již před tím, než nastoupila do zaměstnání k žalované, byla dlouhodobě bez zaměstnání, a to nejen s ohledem na plnění mateřských povinností, ale i dlouhou dobu předtím, než skutečně se nechala zaměstnat na dobu určitou“, a že žalobkyně nyní je „nadále hlášena na úřadu práce“, a navíc ze zprávy úřadu práce vyplývá, že, „pokud by skutečně jevila zájem o to být zaměstnána, práci by v současné době na trhu práce našla“. Podle soudu prvního stupně „nelze uzavřít, že by pracovala či měla být zaměstnána jako účetní nebo prováděla kancelářské práce“, neboť k tomu nemá „žádnou kvalifikaci“; kdyby vykonávala manuální práce, je zřejmé, že jde o práce „méně finančně hodnocené než práce, které by přes své onemocnění mohla vykonávat“, a že tedy u žalobkyně nedochází ke ztrátě na výdělku.

K odvolání žalobkyně K r a j s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 26. 4. 2011 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dospěl nejprve k závěru, že nelze

předpokládat, že by žalobkyně byla u žalované i nadále (po skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou) zaměstnána. I když pracovní neschopnost byla „fakticky pro důsledky onemocnění nemocí z povolání a v důsledku toho pak došlo i ke ztrátě kvalifikace tvrzené žalovanou“, musí být přihlédnuto k tomu, že žalobkyně je „absolventkou střední průmyslové školy a po jejím absolvování pracovala jako účetní po dobu pěti až sedmi let“, že žalobkyně „po narození syna v roce 1994 byla jedenáct let bez zaměstnání (z toho čtyři roky na mateřské dovolené), avšak od roku 1998 až do roku 2005, tedy po dobu sedmi let, byla vedena na úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání“, aniž by měla „zdravotní omezení“, a že po skončení pracovní neschopnosti dne 6. 4. 2007 je „až dosud vedena na úřadu práce jako nezaměstnaná“, že „poté, co se dozvěděla, že s ní nebude obnoven pracovní poměr, neprojevila žádnou snahu o dohodu se zaměstnavatelem o jiném pracovním zařazení, ačkoliv nemohla předpokládat, že s ní bude pracovní poměr obnoven za situace dlouhodobé pracovní neschopnosti“. Při úvaze, zda „lze z okolností předpokládat, že by žalobkyně po skončení pracovního poměru u žalované, který by nebyl obnoven, konala práce u jiného zaměstnavatele“, odvolací soud přihlédl k tomu, že žalobkyně „má středoškolské vzdělání, v minulosti vykonávala i kancelářské práce“ a že „tuto pracovní činnost by mohla vykonávat i přes následky onemocnění nemocí z povolání“; nepodařilo-li se jí „takový pracovní poměr uzavřít, nelze tuto skutečnost dávat do souvislosti s nemocí z povolání a ztrátou na výdělku, která by tím žalobkyni případně vznikla“. Protože „z ničeho nelze dovodit ani to, že by žalobkyně nesehnala jednoduchou manuální práci v důsledku onemocnění“, jde o skutečnost související „se situací na trhu práce, což nelze klást k tíži žalované“. Odvolací soud uzavřel, že „v dané věci není možné podle okolností předpokládat, že by žalobkyně byla i nadále zaměstnána, případně její nezaměstnanost nemá příčinnou souvislost s onemocněním nemocí z povolání“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že se žalovanou uzavřela pracovní poměr na dobu určitou v trvání dvou let a že již „délka tohoto pracovního poměru svědčí o tom, že vlastně supluje pracovní poměr na delší dobu či na dobu neurčitou, pokud by se žalobkyně osvědčila“. Až do onemocnění nemocí z povolání žalobkyně pracovala řádně, byl zde tedy předpoklad, že s ní bude uzavřen další pracovní poměr, a je „nepochybné, že zaměstnavatel ztratil zájem nadále zaměstnávat pracovnici, která u něho onemocněla nemocí z povolání, bylo-li zřejmé, že dosavadní práci nemůže vykonávat“. Žalobkyně by, nebýt nemoci z povolání, měla zájem pokračovat v práci u žalované, neboť „to pro ni byla existenční nutnost“, protože „manžel žalobkyně, na jehož příjmu byla rodina závislá, onemocněl a v roce 2011 zemřel“. Žalobkyně dovozuje, že jí nelze vytýkat, že v minulosti byla a v současnosti je vedena jako uchazečka o zaměstnání, neboť nebylo prokázáno, že by „někdy uzavření pracovního poměru odmítla“. Žalobkyně dále namítá, že nemá oporu v důkazech závěr odvolacího soudu o tom, že u ní nedochází ke ztrátě na výdělku, neboť manuální práce jsou hodnoceny méně než práce, které by mohla vykonávat, Žalobkyně je „značně znevýhodněna na trhu práce právě pro následky nemoci z povolání a za situace, kdy je i pro zdravého člověka obtížné najít práci, je její situace mnohem horší, což ovšem nesvědčí o tom, že by neměla zájem být i nadále zaměstnána“. Žalobkyně je přesvědčena, že odvolací soud nesprávně vyložil ustanovení § 386 zákoníku práce, přípustnost dovolání dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu a navrhuje, aby dovolací soud zrušil napadený rozsudek a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Vedlejší účastník navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Uvedl, že žalobkyně „neuvádí žádné nové skutečnosti ani důkazy, které by měly rozsudek odvolacího soudu změnit“. V řízení bylo prokázáno, že by se žalobkyní nebyla sjednána pracovní smlouva na dobu neurčitou a že její pracovní poměr by tedy skončil ke dni 31. 12. 2006, i kdyby se u ní neprojevila nemoc z povolání, o které se zaměstnavatel dozvěděl až po skončení pracovního poměru účastníků.

N e j v y š š í s o u d zrušil rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2012, neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31. 12. 2012 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání žalobkyně 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.

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

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.).

Žalobkyně napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci potvrzen. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že soud prvního stupně v rozsudku ze dne 26. 11. 2010 rozhodl stejně jako ve svém předchozím rozsudku ze dne 19. 11. 2009, který byl zrušen usnesením odvolacího soudu ze dne 13. 4. 2010 (soud prvního stupně v obou případech žalobu zamítl). Dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 se nepřihlíží (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.), že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 14. 12. 2004 v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2006 jako montážní dělnice. Žalobkyně byla ode dne 2. 2. 2006 až do 6. 4. 2007 v pracovní neschopnosti. Dne 6. 2. 2007 vydala Klinika nemocí z povolání Všeobecné fakultní nemocnice v Praze lékařský posudek o uznání nemoci z povolání, podle něhož žalobkyně onemocněla nemocí z povolání uvedenou v Seznamu nemocí z povolání v Kapitole 2 pod položkou 10 „syndrom karpálního tunelu vlevo středně těžký“, která byla zjištěna dnem 2. 2. 2006. Dne 6. 9. 2007 vydala Klinika nemocí z povolání Všeobecné fakultní nemocnice v Praze další lékařský posudek o uznání nemoci z povolání, podle něhož žalobkyně onemocněla nemocí z povolání uvedenou v Seznamu nemocí z povolání v Kapitole 2 pod položkou 10 „syndrom karpálního tunelu vpravo středně těžký“, která byla zjištěna dnem 30. 11. 2006. Pracovní poměr účastnic skončil uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru dnem 31. 12. 2006. Žalobkyni byla odškodněna ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (za dobu od 2. 2. 2006 do 6. 4. 2007), náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jí žalovaná odmítá poskytnout.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí soudů v projednávané věci (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, za jakých předpokladů má právo na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanec, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou a u něhož došlo ke ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti až v době, kdy již tento pracovněprávní vztah uplynutím doby skončil. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodovací činnosti soudů ve všech souvislostech vyřešeny. Protože vyřešení této právní otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci určující, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

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.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalobkyni vzniklo (mělo podle jejího tvrzení vzniknout) právo na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti dnem 7. 4. 2007, podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 7. 2007.

Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání jsou podle ustanovení § 366 odst. 2 zák. práce nemoc z povolání (nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v Seznamu nemocí z povolání, stanovenému nařízením vlády č. 290/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů), vznik škody a příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody.

Škoda, která vzniká následkem nemoci z povolání, spočívá též ve ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání plné nebo částečné invalidity). Ke ztrátě na výdělku dochází proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem nemoci z povolání snížena (omezena) nebo zanikla, a účelem náhrady za tuto ztrátu je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené nemocí z povolání dosahovat takový výdělek, jaký měl před poškozením. Škoda spočívající ve ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání plné nebo částečné invalidity) je majetkovou újmou, která se stanoví ve výši rozdílu mezi výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem dosahovaným zaměstnancem po zjištění nemoci z povolání, popřípadě, je-li zaměstnanec po zjištění nemoci z povolání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, výdělkem odpovídajícím výši minimální mzdy, s připočtením případného plného nebo částečného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu; tímto způsobem jsou

vyjádřeny snížení (omezení) nebo ztráta pracovní způsobilosti poškozeného a jeho neschopnost dosahovat pro následky nemoci z povolání stejný výdělek jako před poškozením. O vztah příčinné souvislosti mezi ztrátou na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity nebo částečné invalidity) a nemocí z povolání se jedná tehdy, vznikla-li tato škoda (došlo-li k poklesu nebo úplné ztrátě výdělku) následkem nemoci z povolání (tj. bez nemoci z povolání by ztráta na výdělku nevznikla tak, jak vznikla). Nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání plné nebo částečné invalidity) vzniká dnem, kdy došlo k poklesu (ztrátě) výdělku.

Zaměstnanci, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku vždy jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit (§ 386 odst. 1, věta první, zák. práce). Po této době přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností důvodně předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán (§ 386 odst. 2, věta druhá, zák. práce).

Ustanovení § 386 odst. 1, věta první, zák. práce upravuje právo na náhradu za ztrátu na výdělku u zaměstnanců, kteří nemají výdělečnou činnost hlavním (základním) zdrojem svých příjmů a kteří proto uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou jen příležitostně a po uplynutí sjednané doby by nadále nepracovali v pracovním poměru, i kdyby u nich nebyla zjištěna nemoc z povolání. V případě, že zaměstnanec, který uzavřel pracovní poměr na dobu určitou, do té doby pravidelně pracoval, nebo že je jinak zřejmé, že nešlo o zaměstnání jen ojedinělé, a že tedy hlavním (základním) zdrojem příjmů zaměstnance byla výdělečná činnost a kdy lze proto důvodně předpokládat, že by byl – kdyby nedošlo ke zjištění nemoci z povolání – opět zaměstnán, však není možné důvodně dovozovat, že by po skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou nebyl nadále zaměstnán; náleží mu proto – jak se uvádí v ustanovení § 386 odst. 1, větě druhé, zák. práce – náhrada za ztrátu na výdělku i za dobu po skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Je-li podle okolností odůvodněn závěr, že po skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou by byl poškozený zaměstnanec nadále zaměstnán, není už – jak je zřejmé ze znění, smyslu a účelu ustanovení § 386 odst. 1, věty druhé, zák. práce – z hlediska práva na náhradu za ztrátu na výdělku významné, zda by byl nadále zaměstnán u stejného nebo jiného zaměstnavatele nebo zda by nadále pravidelně konal práce v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo opět v pracovním poměru na dobu určitou anebo na základě dohody o pracovní činnosti, popřípadě zda by výdělečnou činnost vykonával v rámci svého podnikání. Zaměstnanec, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou, má tedy po uplynutí doby trvání pracovního poměru právo na náhradu za ztrátu na výdělku nejen tehdy, jestliže prokáže, že by byl dále zaměstnán (popřípadě provozoval podnikatelskou činnost), ale i v případě, kdy jeho další zaměstnávání (podnikání) lze podle okolností jen předpokládat.

Na závěr, kdy lze důvodně předpokládat, že by postižený zaměstnanec byl ve smyslu ustanovení § 386 odst. 1, věty druhé, zák. práce „i nadále zaměstnán“, lze usuzovat – jak vyplývá z povahy věci – pouze s přihlédnutím k okolnostem, které tu byly v době zjištění nemoci z povolání a které vypovídají o tom, zda zaměstnanec uzavřel pracovní poměr na dobu určitou jen příležitostně (a po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru by stejně nadále nepracoval) nebo zda hlavním (základním) zdrojem jeho příjmů byla (a nadále měla být) jeho výdělečná činnost (srov. též závěry obsažené v rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 24/68, uveřejněném pod č. 31 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1969, které vycházejí z obdobné právní úpravy a které jsou i nadále použitelné).

I když žalobkyně – jak bylo dokazováním zjištěno – před nástupem do zaměstnání u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 14. 12. 2004 po delší dobu nepracovala (podle odvolacího soudu žalobkyně byla po narození syna v roce 1994 jedenáct let /až do konce roku 2004/ bez zaměstnání, z toho čtyři roky na mateřské dovolené a sedm let v evidenci uchazečů o zaměstnání), nemělo zůstat

stranou pozornosti především to, že žalobkyně v té době neměla žádný zdroj příjmů z vlastní ekonomické činnosti, který by zajišťoval její potřeby. Uzavřela-li se žalovanou (poté, co byla delší dobu evidována jako uchazečka o zaměstnání) pracovní poměr na dobu určitou v trvání dvou let, nelze to bez dalšího hodnotit jen jako příležitostný pracovní poměr, po jehož skončení by nevykonávala další vlastní výdělečnou činnost v některém ze základních pracovněprávních vztahů. K objasnění toho, zda uzavření pracovní smlouvy ze dne 14. 12. 2004 lze ze strany žalobkyně pokládat jen za ojedinělé zaměstnání nebo za projev výdělečné činnosti provozované v některém ze základních pracovněprávních vztahů (popřípadě v podnikání), lze použít – jak uvedeno již výše – pouze poznatky o skutečnostech, které tu byly v době zjištění první z nemocí z povolání (tj. ke dni 6. 2. 2006); na závěr o tom, zda by žalobkyně byla po uplynutí doby trvání pracovního poměru sjednané v pracovní smlouvě ze dne 14. 12. 2004 „i nadále zaměstnána“, nelze usuzovat z okolností, které nastaly po zjištění nemoci z povolání nebo dokonce po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru, neboť nevypovídají (a ani nemohou nic vypovídat) o tom, jak by žalobkyně přistupovala ke své další výdělečné činnosti, kdyby u ní nebyla zjištěna nemoc z povolání.

Z uvedeného vyplývá, že okolnosti uvažované odvolacím soudem (a soudem prvního stupně) neposkytují spolehlivý základ pro právní závěr, zda u žalobkyně bylo možné ve smyslu ustanovení § 386 odst. 1, věty druhé, zák. práce „podle okolností předpokládat“, že by byla zaměstnána (kdyby nedošlo k nemoci z povolání) i poté, co by uplynula doba trvání pracovního poměru sjednaná v pracovní smlouvě ze dne 14. 12. 2004. Právní posouzení věci soudy je proto neúplné a tedy i nesprávné.

Učiní-li soud závěr, že zaměstnanci přísluší náhrada za ztrátu na výdělku podle ustanovení § 386 odst. 1, věty druhé, zák. práce, je zjištění o tom, zda by byl nadále zaměstnán u téhož nebo u jiného zaměstnavatele, významné jen z pohledu výše náhrady.

Na základě příjmů poškozeného zaměstnance z pracovního poměru na dobu určitou lze stanovit průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku v době následující po jeho skončení jen tehdy, kdyby bylo prokázáno, že by zaměstnanec byl znovu (po skončení pracovního poměru na dobu určitou) zaměstnán u téhož (dosavadního) zaměstnavatele; pouze v tomto případě lze dovozovat, že poškozený zaměstnanec by také v době po skončení pracovního poměru na dobu určitou dosahoval – nebýt nemoci z povolání – stejný výdělek jako před poškozením a že tedy ztráta na výdělku je v tomu odpovídající výši následkem (v příčinné souvislosti) nemoci z povolání. Kdyby bylo možné podle okolností důvodně předpokládat, že by postižený zaměstnanec byl i nadále zaměstnán, avšak nebylo by prokázáno, že by byl zaměstnán u téhož (dosavadního) zaměstnavatele, má sice právo na náhradu za ztrátu na výdělku, ale jen do výše průměrného výdělku, který by prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele, kdyby u něho nebyla zjištěna nemoc z povolání. Majetková újma vyvolaná nemocí z povolání tu nemůže být vyjádřena pomocí průměrného výdělku stanoveného z příjmů dosažených zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou, ale jen takového výdělku, který by dosáhl při dalším zaměstnávání u jiného zaměstnavatele a který v příčinné souvislosti s nemocí z povolání ztratil.

Vzhledem k tomu, že žalobkyně byla po skončení pracovní neschopnosti vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a že se proto považuje za její výdělek po zjištění nemoci z povolání výdělek ve výši minimální mzdy, určené podle ustanovení § 111 zák. práce (srov. § 371 odst. 3, větu první, zák. práce), má – za předpokladu, že jí přísluší náhrada za ztrátu na výdělku podle ustanovení § 386 odst. 1, věty druhé, zák. práce – právo na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, jestliže její průměrný výdělek před vznikem škody přesahuje výši minimální mzdy. Kdyby měl být její průměrný výdělek před vznikem škody stanoven na základě výdělku, který by dosáhla při dalším zaměstnávání u jiného zaměstnavatele než žalované, kdyby netrpěla nemocí z povolání, lze samozřejmě přihlížet také k její kvalifikaci, kterou prokazatelně měla v rozhodné době.

Kvalifikací zaměstnance se obvykle rozumí souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při jeho účasti na výkonu závislé práce. Žalobkyně pracovala u žalované jako montážní dělnice, přičemž dosáhla – jak soudy zjistily – středoškolské vzdělání a v „minulosti vykonávala i kancelářské práce“. Uvažoval-li odvolací soud, že by práce odpovídající tomuto vzdělání a této odborné praxi mohla vykonávat i po zjištění nemoci z povolání, je třeba mu vytknout, že nepřihlédl k tomu, zda uvedené vzdělání a praxe žalobkyně jsou opravdu ještě (v současné době) využitelné při její účasti na výkonu závislé práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Berouně) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).