

27. 9. 2007

ID: 50296

Doplatek ke mzdě podle zákona o mzdě

Skutečnost, že doplatek ke mzdě poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec přešel za podmínek stanovených v ustanovení § 8 odst. 2 zák. o mzdě nepředstavuje „technické usnadnění výplaty doplatku, kterou provádí nový zaměstnavatel, jemuž doplatek uhradí odpovědný zaměstnavatel“; mzdový doplatek do výše průměrného výdělku je - stejně jako jiné doplatky a příplatky - součástí mzdy, která zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele za vykonanou práci.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2213/2006, ze dne 10.7.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M D., zastoupeného advokátkou, proti žalované O., a.s., o 104.903,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Okresního soudu v Karviné pod sp. zn. 24 C 169/2004, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 26.1.2006 č.j. 16 Co 258/2005-34, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná zaplatila doplatek do průměrného měsíčního výdělku za období od 14.1.2004 do 29.2.2004 a od 3.5.2004 do 30.9.2004 ve výši 104.903,- Kč. Žalobu odůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy pracoval na D. D. jako horník. Uvedl, že „dne 26.3.2002 byla vystavena hlášenka ohrožení nemocí z povolání, ve které bylo uvedeno, že trpí ohrožením nemocí z povolání - onemocněním horních končetin z vibrací a arthrozou loktů horních končetin - od 16.1.2001“, a že dne 19.4.2002 mu byl MUDr. C. vystaven lékařský posudek, podle kterého se stal „trvale nezpůsobilý k výkonu práce horníka v přípravách od 22.4.2002 pro ohrožení nemocí z povolání“; dne 8.6.2001 bylo žalovanou vystaveno hlášení o dosažené nejvyšší přípustné expozici. Dne 30.4.2002 uzavřeli žalobce a žalovaná „dohodu o rozvázání pracovního poměru“, podle které byl pracovní poměr ukončen ke dni 30.4.2002 z důvodu naplnění nejvyšší přípustné expozice s tím, že „zaměstnanec do dohody uvádí, že je ohrožen nemocí z povolání“. Po rozvázání pracovního poměru pracoval žalobce u společnosti T. s., a.s., a byl mu „doplácen průměrný výdělek, který měl u žalované“, a to „do doby jednoho roku tj. do 13.1.2004“. Podle názoru žalobce mu však přísluší mzdový doplatek podle § 8 odst. 1 písm. a) zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, „stále“, i v období od 14.1.2003 do 29.2.2004 a dále od 3.5.2004 do 30.9.2004, „neboť pravým důvodem rozvázání pracovního poměru bylo ohrožení nemocí z povolání. Žalobce „je přesvědčen“, že tento doplatek nemůže „spravedlivě požadovat“ po novém zaměstnavateli, ačkoliv ten má podle ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, povinnost hradit doplatek mzdy (jehož refundaci může potom žádat po zaměstnavateli, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání), neboť na nového zaměstnavatele, který „nemá s ohrožením nemocí z povolání nic společného“, „byla pouze zákonem přenesena povinnost, která přísluší zcela žalované organizaci“.

Okresní soud v Karviné rozsudkem ze dne 15.4.2005 č.j. 24 C 169/2004-16 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dospěl k závěru, že ve smyslu ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, měl mzdový doplatek poskytovat nový zaměstnavatel žalobce - společnost T. s., a.s., a proto „námitku nedostatku pasivní věcné legitimace (žalované) ve sporu vyhodnotil jako důvodnou“. Navíc uvedl, že žalobci nárok na doplatek mzdy nevznikl, neboť „žalobce mohl i nadále pracovat v dole a pouze N. mu v tom bránila“. Proto nebyl splněn požadavek uvedený v ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, „že pro žalobce dosavadní zaměstnavatel neměl jinou vhodnou práci“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 26.1.2006 č.j. 16 Co 258/2005-34 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalované uložil, aby zaplatila žalobci částku 104.903,- Kč s 2,5% úrokem z prodlení ode dne 14.12.2004 do zaplacení, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů a že žalovaná je povinna zaplatit „České republice na účet Okresního soudu v Karviné na soudním poplatku částku 8.400,- Kč“ a vyslovil, že žalovaná je povinna zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Karviné „100% nákladů řízení před soudy obou stupňů spočívajících v odměně ustanovené zástupkyně žalobce, když výše těchto nákladů bude stanovena samostatným rozhodnutím soudu prvního stupně“. Odvolací soud dospěl k závěru, že, bylo-li lékařským posudkem nebo rozhodnutím orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení

stanoveno, že zaměstnanec dosavadní práci nesmí dále konat pro ohrožení nemocí z povolání, dosažení nejvyšší přípustné expozice poté již není způsobilým důvodem k převedení na jinou práci (k rozvázání pracovního poměru). To platí i tehdy, jestliže zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice v době před vydáním příslušného lékařského posudku. Vycházejí z preventivní povahy vyřazení zaměstnance pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, která v důsledku zjištění ohrožení nemocí z povolání nebyla naplněna, odvolací soud dovodil, že „v případě, že zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice, avšak nebyl dosud převeden na jinou práci, popř. s ním dosud nebyl z tohoto důvodu rozvázán pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen nadále postupovat podle příslušného lékařského posudku vyslovujícího neschopnost zaměstnance dále konat dosavadní práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání“, tedy převést ho na jinou vhodnou práci dle ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) zák. práce, popř. s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce. Proto uzavřel, že žalobci vznikl nárok na doplatek do výše průměrného měsíčního výdělku, neboť „je nutné vycházet z toho, že skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru a důvodem následného přechodu žalobce k jinému zaměstnavateli byla zdravotní nezpůsobilost žalobce vykonávat pro žalovaného dále dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání“. Odvolací soud považoval za chybný i právní názor soudu prvního stupně, že žaloba není důvodná pro nedostatek tzv. pasivní věcné legitimace žalované, a dovodil, že smyslem ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, „není přenesení povinnosti hradit doplatek mzdy ze zaměstnavatele, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání, na zaměstnavatele, k němuž zaměstnanec následně přešel, nýbrž usnadnění výplaty doplatku mzdy ve prospěch zaměstnance“. Odmítne-li však nový zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu doplatek vyplácet, „může se zaměstnanec domáhat nároku na doplatek mzdy pouze vůči zaměstnavateli, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání“.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná dovolání. Namítala, že „s ohledem na chování a právní úkony žalobce před rozvázáním pracovního poměru a následně po rozvázání pracovního poměru“ „bylo jediným a skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru ze strany žalobce naplnění nejvyšší přípustné expozice“. Žalobce „jednoznačně trval na ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu naplnění N.“ a svým chováním nedal žalované „možnost řešit jeho pracovní poměr“. „Žalobce odmítl jakoukoliv diskusi o jiné vhodné práci“, proto podle názoru žalované je chybný závěr odvolacího soudu, že žalovaná „jinou vhodnou práci pro žalobce neměla“. Podle názoru žalované je třeba vycházet z toho, že, přijme-li zaměstnavatel nabídku zaměstnance ukončit pracovní poměr dohodou z důvodu naplnění N., i když ví, že trpí i ohrožením nemocí z povolání, a „zaměstnanec z vlastní iniciativy tímto způsobem pracovní poměr rozváže, pak se již nemůže úspěšně dovolávat jiného důvodu rozvázání pracovního poměru než naplnění NPE“. Odvolací soud rovněž nesprávně posoudil otázku pasivní věcné legitimace žalované. Mzdový doplatek podle ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) a § 8 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, poskytuje pouze zaměstnavatel; není však stanoveno, že v případě, odmítne-li zaměstnavatel, který zaměstnance zaměstnává v době, po kterou mu přísluší doplatek mzdy, tento doplatek z jakéhokoliv důvodu poskytovat, že se zaměstnanec může úspěšně domáhat náhrady po původním zaměstnavateli, u něhož ohrožení nemocí z povolání vzniklo. Povinnost dalšího zaměstnavatele není vázána na předchozí příslib původního zaměstnavatele, že vyplacený doplatek dalšímu zaměstnavateli uhradí; jestliže tedy doplatek zaměstnanci přísluší „a tento o doplatek požádá, pak podle dikce zákona je současný zaměstnavatel tento doplatek povinen poskytnout a teprve po splnění této povinnosti žádat po původním zaměstnavateli úhradu vyplaceného doplatku“. Zákon nepředpokládá situaci, „že když nový zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu odmítne hradit doplatek postiženému, pak se může tento zaměstnanec úspěšně domáhat úhrady doplatku po původním zaměstnavateli“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce uvedl, že smyslem ustanovení § 8 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, „je nikoli přenesení odpovědnosti na jiný subjekt, nýbrž technické usnadnění výplaty doplatku, kterou provádí nový zaměstnavatel, jemuž doplatek uhradí odpovědný zaměstnavatel“. Za situace, že žalovaná „odmítla uhradit již vyplacený doplatek za měsíc leden 2004 a také doplatky, které měly následovat, nezbylo novému zaměstnavateli nic jiného, než doplatek přestat poskytovat, protože se nacházel v obtížné finanční situaci a nemohl si dovolit uspokojovat nároky žalobce, za které nenesl odpovědnost“.

V průběhu dovolacího řízení došlo na základě rozhodnutí jediného akcionáře k přeměně žalované O., a.s. se sídlem v O., jejím rozdělením ve smyslu ustanovení § 69 odst. 4 písm. c) kombinací forem uvedených pod písm. a) a b) obch. zák. Podle „Smlouvy o rozdělení a převzetí obchodního jmění rozdělované společnosti O. a.s.“ uzavřené mezi žalovanou společností a O., M., a.s. „Projektu rozdělení společnosti O., a.s.“ (který je „nedílnou součástí Smlouvy o rozdělení“), sepsaných formou notářského zápisu dne 22.5.2006, přešel na nástupnickou společnost O., M., a.s. „veškerý majetek a závazky O. (včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů)“ (bod 7.7.1 Projektu), včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů souvisejícími - kromě jiných - s „V. D. D., se sídlem K.“ [bod 7.7.1. odst. b) písm. i) Projektu] - srov. § 69 odst. 4 písm. c), § 69c odst. 1, 3 § 220r obch. zák. Vzhledem k tomu, že původně žalovaná O., a.s., ztratila způsobilost být účastníkem řízení za dovolacího řízení (v době po podání dovolání), a protože právní nástupce O., M., a.s. se sídlem v O., změnil své obchodní jméno na O., a.s., Okresní soud v Karviné

jako soud prvního stupně (srov. § 241b, § 210 odst. 2 o.s.ř.) v souladu s ustanovením § 107 odst. 1 a 3 o.s.ř. usnesením ze dne 14.6.2006 č.j. 24 C 169/2004-66 rozhodl, že procesním nástupcem dosavadní žalované v projednávané věci - týkající se organizační jednotky D. D. - je O., a.s. se. Nejvyšší soud České republiky proto nadále jednal s touto žalovanou.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá uspokojení nároku, jehož základ měl vzniknout po 13.1.2004 v období od 14.1.2003 do 29.2.2004 a dále od 3.5.2004 do 30.9.2004 - podle ustanovení zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákona č. [590/1992](#) Sb., č. [10/1993](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb. a č. [217/2000](#) Sb., tj. ve znění účinném do 30.4.2004 (dále jen „zákon o mzdě“) a podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29.2.2004, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [46/2004](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [312/2002](#) Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) zákona o mzdě je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za niž přísluší nižší mzda, z důvodu ohrožení nemocí z povolání, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 8 odst. 2 zákona o mzdě doplatek podle odstavce 1 písm. a) přísluší i tehdy, přejde-li zaměstnanec k jinému zaměstnavateli, protože pro něj dosavadní zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci. Doplatek poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, který ho zaměstnává v době, po kterou doplatek přísluší; vyplacený doplatek tomuto zaměstnavateli uhradí zaměstnavatel, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalované od 6.1.1992 v pracovním poměru jako horník v dole. Dne 8.6.2001 bylo vystaveno „hlášení o dosažení nejvyšší přípustné expozice“ s datem dosažení „květen 2001“. Dne 19.4.2002 byl vystaven lékařský posudek, podle něhož je žalobce pro ohrožení nemocí z povolání zjištěné dne 16.1.2001 trvale nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce „horník v přípravách“ ode dne 29.4.2002 s tím, že je „schopen v dole mimo riziko vibrací a bez přetěžování horních končetin“. Dne 30.4.2002 uzavřeli účastníci dohodu o rozvázání pracovního poměru z důvodu „naplnění N. - viz hlášení o dosažení N. bezpečnostního technika závodu 2 ze dne 8.6.2001“, přičemž „zaměstnanec do dohody uvádí, že je ohrožen nemocí z povolání - viz lékařská zpráva závodního lékaře MUDr. C. F. ze dne 19.4.2002“. Poté žalobce pracoval od 14.1.2003 do 29.2.2004 a od 3.5.2004 do 30.9.2004 u společnosti T. s. a.s., tento zaměstnavatel nevyplácel žalobci mzdový doplatek do průměrného výdělku, protože žalovaná předem odmítla tomuto zaměstnavateli vyplacený doplatek hradit.

Protože vyřešení otázky, zda žalobci „nárok na požadovaný doplatek vůbec vznikl“, může mít smysl až poté, je-li přijat kladný závěr o tom, že žalovaná je účastníkem hmotněprávního vztahu, o němž se v řízení jedná (že je dán její hmotněprávní vztah k předmětu projednávané věci), je za tohoto skutkového stavu pro posouzení věci v první řadě významné, který ze zaměstnavatelů je pasivně věcně legitimován k poskytování doplatku do průměrného výdělku podle ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) zákona o mzdě, přejde-li zaměstnanec za podmínek ustanovení § 8 odst. 2 zákona o mzdě od dosavadního zaměstnavatele (žalované) k jinému zaměstnavateli (T. s. a.s.).

S názorem odvolacího soudu, že smyslem ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, „není přenesení povinnosti hradit doplatek mzdy ze zaměstnavatele, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání, na zaměstnavatele, k němuž zaměstnanec následně přešel, nýbrž usnadnění výplaty doplatku mzdy ve prospěch zaměstnance“, a že v případě, odmítne-li nový zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu doplatek vyplácet, „může se zaměstnanec domáhat nároku na doplatek mzdy pouze vůči zaměstnavateli, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání“, dovolací soud nesouhlasí.

Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické zařízení příslušné k vydání lékařského

posudku o nemoci z povolání (§ 271 věta první a druhá zák. práce). Jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku konat dále dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci [srov. § 37 odst. 1 písm. a) zák. práce]; přitom je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (srov. § 37 odst. 5 zák. práce). Vyřazení zaměstnance z dosud vykonávané práce má preventivní povahu, neboť účelem úpravy ohrožení nemocí z povolání zákazem pracovní činnosti, při které je vystaven nepříznivým vlivům pracovního prostředí, je především chránit zdraví zaměstnance před onemocněním nemocí z povolání, a popřípadě, při některých škodlivých vlivech, může přerušeni práce ve zdraví škodlivém prostředí posléze přispět i k návratu zaměstnance k původní práci.

Zaměstnancům převedeným na méně placenou práci pro ohrožení nemocí z povolání příslušel (předtím, než s účinností od 1.1.2001 byla Čl. I. bodem 75 zákona č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zrušena ustanovení § 112 až § 118) mzdový doplatek do průměrného výdělku podle tehdejšího ustanovení § 115 odst. 7 zák. práce. Soudní praxe neměla pochybnosti, že se jedná o nárok mající povahu mzdy („mzdy při výkonu jiné práce“, jak plyne z nadpisu nad uvedeným ustanovením § 115), který byl považován za trvalou změnu základní mzdy [srov. § 10 odst. 1 písm. f) vyhlášky č. 235/1988 sb., o zjišťování a používání průměrného výdělku], a který rovněž mohl být jako mzda v rozhodném období zúčtována k výplatě kupříkladu započítáván do základu pro výpočet průměrného výdělku. Tento mzdový doplatek příslušel po dobu nejdéle 12 měsíců, a v této době jej poskytoval jak dosavadní zaměstnavatel, tak popřípadě jiný zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec přešel, protože dosavadní zaměstnavatel pro něho neměl vhodnou práci. Po věcné stránce shodným způsobem byla tato „mzda při výkonu jiné práce“ upravena (s účinností od 1.1.1992) v ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) a § 8 odst. 2 zák. o mzdě.

Zákon č. [1/1992](#) Sb., o mzdě ve znění účinném od 1.1.2001 (tj. poté co nabyl účinnosti bod 11. zákona č. [217/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [10/1993](#) Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 1993, o změně a doplnění některých zákonů Č. n. r. a některých dalších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [132/2000](#) Sb., o změně a zrušení některých zákonů souvisejících se zákonem o krajích, zákonem o obcích, zákonem o okresních úřadech a zákonem o m. P.) na takto koncipovaném nároku změnil v ustanovení § 8 odst. 1 zák. o mzdě pouze to, že připustil možnost tohoto mzdového doplatku bez časového omezení. Lze připustit, že uvedená právní úprava setřela – snad s tou výjimkou, že se tohoto nároku netýkala „valorizace“ – věcný rozdíl mezi tímto mzdovým nárokem a nárokem na náhradu ztráty na výdělku při nemoci z povolání; skutečnost, že se stále jednalo o „mzdu při výkonu jiné práce“, však nedoznala změny.

K základním povinnostem zaměstnavatele náleží ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, kromě jiného povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu [srov. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Okolnost, že doplatek ke mzdě poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec přešel za podmínek stanovených v ustanovení § 8 odst. 2 zák. o mzdě za tohoto stavu nepředstavuje – jak nesprávně dovozuje žalobce – „technické usnadnění výplaty doplatku, kterou provádí nový zaměstnavatel, jemuž doplatek uhradí odpovědný zaměstnavatel“; mzdový doplatek do výše průměrného výdělku je – stejně jako jiné doplatky a příplatky – součástí mzdy, která zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele za vykonanou práci (§ 4 odst. 1 zák. o mzdě). Na povaze mzdového doplatku do výše průměrného výdělku, poskytovaného novým zaměstnavatelem, jako mzdového nároku, k jehož výplatě je i podle ustanovení § 8 odst. 2 části druhé věty před středníkem zák. o mzdě věcně legitimován nový zaměstnavatel, nemění ničeho skutečnost, že nový zaměstnavatel může úhradu tohoto – ve srovnání s jinými zaměstnanci – zvýšeného mzdového nákladu požadovat po zaměstnavateli, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)