

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti při skončení zaměstnání

Zákoník práce nepodmiňuje trvání nároku na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti trváním pracovního poměru se zaměstnavatelem, který za pracovní úraz zaměstnance odpovídá. Zaměstnanci tak přísluší náhrada za ztrátu na výdělků i poté, co v průběhu pracovní neschopnosti rozvázal pracovní poměr.

Škoda, která zaměstnanci vzniká následkem pracovního úrazu, spočívá též ve ztrátě na výdělků za po dobu pracovní neschopnosti. Ke ztrátě na výdělků dochází proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu omezena, a účelem náhrady za tuto ztrátu je poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který dočasně není schopen pro následky pracovního úrazu dosahovat takový výdělek, jaký měl před poškozením. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výši náhrady mzdy nebo platu a plnou výši nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělků přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělků před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské nebo kdy mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

## Sporný případ

Zaměstnavatel uznal úraz své zaměstnankyně jako úraz pracovní a jeho úrazová pojišťovna uspokojila veškeré nároky, které pro ni z tohoto titulu vyplývaly, avšak jen do dne skončení pracovního poměru, který byl rozvázán dohodou, ačkoliv pracovní neschopnost poškozené trvala dalších 17 měsíců. Zaměstnavatel i pojišťovna zaujaly názor, že zaměstnankyni po dni skončení pracovního poměru nárok na náhradu za ztrátu na výdělků nevznikal, neboť důvodem rozvázání pracovního poměru nebyl pracovní úraz, nýbrž skutečnosti jiné, s pracovním úrazem nesouvisející. (Zaměstnankyně se dopustila velmi hrubého porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, ze kterého byla vyvozena i její trestní odpovědnost, její pracovní poměr byl ukončen v souvislosti s tímto jednáním.) Zaměstnankyně se proto domáhala odškodnění náhrady za ztrátu na výdělků za dobu pracovní neschopnosti od dne následujícího po dni skončení pracovního poměru až do skončení pracovní neschopnosti soudní cestou.

Požadovaný nárok přiznal žalobkyni soud prvního stupně, když uzavřel, že jednání žalobkyně, pro které s ní byl rozvázán pracovní poměr nijak nesouvisí s pracovním úrazem a s odpovědností za něj, „uplatněný nárok na náhradu škody z pracovního úrazu je samostatný a neodvíjí se od jejího zavrženíhodného jednání“, a proto nelze dospět k závěru, že by tento nárok na náhradu škody z pracovního úrazu byl v rozporu s dobrými mravy. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odmítl námitku, že o náhradu na ztrátu na výdělků přišla zaměstnankyně čistě jen z důvodu důsledku svých protiprávních činů. **Náhrada ušlého výdělků, který nebyl uhrazen nemocenským, přísluší zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz i po skončení pracovního poměru, trvá-li nadále jeho pracovní neschopnost.** Žalobkyně přitom přišla o výdělek v důsledku pracovního úrazu a následné pracovní neschopnosti a nikoliv v důsledku svých

protiprávních činů. Protiprávní jednání žalobkyně a rozvázání pracovního poměru dohodou žádným způsobem nesouvisí s pracovním úrazem a s odpovědností za něj.

Žalovaný v dovolání k Nejvyššímu soudu ČR namítal, že náhradou ušlého výdělku se neodškodňuje samotná neschopnost výkonu práce zaměstnance, ale že jde o náhradu skutečné majetkové újmy, tedy určitého majetkového přínosu, o který zaměstnanec v příčinné souvislosti s úrazem skutečně přišel. S vědomím tohoto názoru je pak nutné zkoumat a brát v potaz i skutečnost, že z důvodu ležících mimo vzniklý pracovní úraz může během trvání pracovní neschopnosti dojít k tomu, že skutečná majetková újma se v průběhu času změní, protože dojde kupříkladu k dohodě o skončení pracovního poměru z úplně jiných důvodů, které se vzniklým pracovním úrazem nesouvisí a ani nejde o důvody, které by měly zakrývat skutečnost, že zaměstnavatel se zbavuje zaměstnance nacházejícího se ve stavu delší pracovní neschopnosti. Má-li se odškodňovat skutečná majetková újma, musí se brát v úvahu veškeré okolnosti, které na tuto majetkovou újmu mají vliv, což dobrovolné skončení pracovního poměru bezpochyby je.

## Verdikt Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud ČR však dovolání zamítl svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 582/2015, ze dne 3. 6. 2016, když konstatoval, že v posuzované věci není sporu o tom, že žalobkyně utrpěla pracovní úraz a že celá její navazující pracovní neschopnost byla pro následky pracovního úrazu. Žalovaný netvrdil, že by alespoň zčásti byly příčinou pracovní neschopnosti jiné okolnosti s pracovním úrazem (jeho následky) nesouvisející. Tuto příčinnou souvislost nemůže přerušit ani skutečnost, že se účastníci v průběhu pracovní neschopnosti dohodli na skončení pracovního poměru, neboť **právní úprava nepodmiňuje trvání nároku na náhradu za ztrátu na výdělku trváním pracovního poměru se zaměstnavatelem, který za pracovní úraz zaměstnance (za škodu tím vzniklou) objektivně odpovídá.** Případné protiprávní jednání žalobkyně, které mělo být pohnutkou k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, nemůže být důvodem pro odepření práva na náhradu škody na výdělku žalobkyně s poukazem na zneužití jejího postavení, neboť toto jednání žádným způsobem nesouvisí s pracovním úrazem a s následnou neschopností k výkonu práce.

**Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)