

20. 3. 2018

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

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Praxe se nyní potýká se dvojím možným výpočtem náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Nejednotnost by měla odstranit novela zákoníku práce.



Poslanecká sněmovna bude projednávat na své sedmé schůzi mj. i vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jako „novela“) zařazený pod bodem 32. schváleného pořadu schůze. Tuto novelu předložila Vláda ČR Poslanecké sněmovně dne 14. 2. 2018 a jejím cílem je sjednotit dvojkolejnost z pohledu praxe při výkladu pojmu „minimální mzda“ ve smyslu ust. § 271b odst. 3 věta první zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. [148/2017](#) Sb. (dále jako „ZP“ nebo „zákoník práce“).

Současný zákoník práce pracuje při určení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen „náhrada za ztrátu na výdělku“) s jasnou konstrukcí, a to, že náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity „*přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.*“[1] Tato náhrada náleží i zaměstnancům vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání, kde je zakotvena zákonná fikce, že „*za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy.*“[2] Právě zde se rozchází praxe, neboť laxně stanovený pojem minimální mzdy lze vyložit zásadně dvěma způsoby – při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku se může vycházet z aktuální výše minimální mzdy (nutno ale poukázat na pravidelně se zvyšující hranici minimální mzdy) nebo z výše minimální mzdy platné v den zařazení zaměstnance jakožto uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání.

Novela navrhuje zakotvení druhého z uvedených způsobů, tedy vycházet při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku z **minimální mzdy platné v den zařazení uchazeče do evidence uchazečů, k čemuž se autoři článku také přiklánějí** i přes to, že zákoník práce do 30. 9. 2015 upřednostňoval odkaz na aktuální výši minimální mzdy (tedy první z uvedených způsobů).

Smyslem právní úpravy náhrady za ztrátu na výdělku je úhrada skutečné škody zaměstnanci způsobené *okolností, že zaměstnanec není schopen realizovat svoji pracovní sílu na trhu práce za stejných finančních podmínek jako před tím, než utrpěl pracovní úraz (onemocněl nemocí z povolání).*[3] Pravidelným navyšováním minimální mzdy tak nepřímou dochází ke snižování náhrady za ztrátu na výdělku, ačkoliv ke snížení škody zaměstnanci vzniklé v důsledku pracovního úrazu reálně nedošlo. Konstrukce výpočtu této náhrady tak podle názoru autorů tohoto článku v dosavadním znění

nereflektovala základní úmysl zákonodárce ohledně institutu náhrady za ztrátu na výdělků a samostatnou podstatu institutu náhrady.

Pro zakotvení výše uvedeného svědčí také fakt, že cílem pravidelného zvyšování minimální mzdy není a ani by neměl být neúměrný zásah do práva na náhradu škody nebo nemajetkové újmy zaměstnance vznikuvší v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Z pohledu autorů tohoto článku se tak jedná pouze o nezamýšlený vedlejší účinek, který je navíc nežádoucí. To dokládá i samotné znění novely (zvolená konstrukce minimální mzdy platné v den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání) spolu s důvodovou zprávou, ale i samotný návrh projednání této novely, kdy je navrženo, aby Poslanecká sněmovna mohla vyslovit souhlas s novelou již v prvním čtení[4].

Doposud (tedy konkrétně od 1. 10. 2015) byli adresáti právní normy – zaměstnanci, na které dopadala právní úprava ohledně náhrady za ztrátu na výdělků – v právní nejistotě, z jaké výše minimální mzdy bude v jejich případě vycházeno (když pro zaměstnavatele je přirozeně výhodnější použití vyšší částky minimální mzdy, čímž dochází ke snížení náhrady za ztrátu na výdělků). Nejednoznačnost právní úpravy dávala zaměstnavatelům možnost vycházet z minimální mzdy, která pro ně byla v tom konkrétním případě výhodnější.

Závěrem nutno uvést, že navrhovanou novelu vnímáme jako krok správným směrem pro stanovení spravedlivé náhrady za ztrátu na výdělků, když navrhovaná novela plně koresponduje se základním cílem právní úpravy. Jedná se o potřebný krok ke sjednocení postupů zaměstnavatelů, čímž dojde i ke zvýšení právní jistoty zaměstnanců. Zvolená varianta dle názoru autorů tohoto článku nabízí potřebnou míru ochrany zaměstnancům, u kterých došlo ke snížení pracovní schopnosti z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání.

JUDr. Lenka Příkazská,
advokátka

Mgr. Milan Jelínek,
advokátní koncipient

[HSP & Partners advokátní kancelář v.o.s.](#)

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336
e-mail: ak@akhsp.cz

[1] § 271b odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[2] § 271b odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[3] Bělina, Drápal a kol. Zákoník práce, 2. vydání, 2015, s. 1523 - 1541

[4] Dle § 90 odst. 2 zákona č. [90/1995](#) Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)