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 nepřímo 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 výdělku 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 vzniknuvší 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 prvém čtení[4].

Doposud (tedy konkrétně od 1. 10. 2015) byli adresáti právní normy – zaměstnanci, na které dopadala právní úprava ohledně náhrady za ztrátu na výdělku – 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 výdělku). 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 výdělku, 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

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti