

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

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání - prakticky

K náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nezřídka dochází v souvislosti s odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jaké jsou konkrétní podmínky pro vznik tohoto nároku? Do kdy má poškozený právo na vyplácení náhrady za ztrátu na výdělků? A jak se tato náhrada promítne do výše jeho důchodu? Tím vším se tento článek prakticky zabývá, přičemž v určitých oblastech dochází i ke komparaci s náhradou za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v režimu náhrad dle občanského zákoníku.

Vznik nároku

Jak již název institutu napovídá, smyslem a účelem náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je nahradit majetkovou újmu, která představuje rozdíl mezi výdělkem poškozeného zaměstnance před vznikem újmy a jeho výdělkem po újmě, respektive po skončení pracovní neschopnosti, která vznikla v příčinné souvislosti s újmou.

Konkrétní předpoklady pro vznik nároku na náhradu dle § 271b zákoníku práce jsou:

1. pracovní úraz nebo nemoc z povolání (za naplnění podmínek § 269 zákoníku práce a absenci důvodu liberace dle § 270 zákoníku práce),
2. ztráta na výdělků a
3. příčinná souvislost mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělků.

Co se týče ztráty na výdělků, tak tu je třeba chápat jako **veškerou ztrátu z výdělečné činnosti**, tj. nejenom ztrátu příjmu ze závislé činnosti, ale i například ztrátu z vedlejší podnikatelské činnosti (zaměstnanec vlivem úrazu přijde o možnost pracovat, ale také o možnost věnovat se činnosti, na kterou měl živnostenský list jako tzv. přivýdělek. [\[1\]](#))

Konkrétní výše škody je pak určena tak, že se vypočte rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody na straně jedné a výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu, resp. po zjištění nemoci z povolání, s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu na straně druhé. Pro účely posouzení výše škody se přitom **nepřihlíží** ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem a ani k výdělků, který zaměstnanec dosáhl vynaložením vyššího úsilí.

Rozhodným obdobím pro účely zjišťování průměrného výdělků je pak předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

Invalidní důchod

Pokud by nastal případ, kdy zaměstnanec pobíral invalidní důchod již před úrazem, přičemž po úraze byl takovému zaměstnanci přiznán invalidní důchod vyššího stupně z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání, pak se k výdělků dosahovanému po pracovním úraze nebo zjištěné nemoci

z povolání nepřipočte celá výše nově vyměřeného invalidního důchodu, avšak dojde pouze k připočtení té části, která převyšuje již dříve pobíraný invalidní důchod. Právě rozdíl mezi těmito důchody bude představovat „invalidní důchod pobíraný z téhož důvodu“ ve smyslu § 271b zákoníku práce.[2]

Pokud tedy před pracovním úrazem pobíral zaměstnanec invalidní důchod 1. stupně ve výši 7.000,- Kč měsíčně, avšak z důvodu pracovního úrazu mu byl přiznán invalidní důchod 2. stupně ve výši 11.000,- Kč měsíčně, invalidní důchod pobíraný z téhož důvodu představuje pouze částku 4.000,- Kč (11.000 - 7.000).

Zaměstnanec, jehož průměrný výdělek před úrazem byl kupříkladu 35.000,- Kč, pobírá po úraze 25.000,- Kč. K tomuto výdělku po úraze se připočte pouze již zmíněná částka 4.000,- Kč a dorovnání tak bude „pouze“ 6.000,- Kč.

Určení výše výdělku při specifických případech řeší zákoník práce následovně:

- **Při pracovní neschopnosti z jiného důvodu**, než je původní pracovní úraz či nemoc z povolání, se za výdělek považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.
- Pokud je **zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání**, je výdělkem tohoto zaměstnance minimální mzda platná v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud zaměstnanec pobíral náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti **již před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání**, náleží mu tato náhrada po dobu vedení v evidenci ve výši, na kterou mu vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve vztahu k tomuto případu je pak dobré dodat, že za výdělek se nepovažují dávky hmotného zabezpečení poskytované uchazeči o zaměstnání.[3]
- Jestliže zaměstnanec **dosahuje ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci**, kteří u stejného zaměstnavatele vykonávají stejnou práci či práci stejného druhu, považuje se za výdělek průměrný výdělek, který dosahují tito ostatní zaměstnanci (zaměstnanec je objektivně schopen pracovat více/lépe, ale „nechce se“ mu).
- Pokud by zaměstnanec chtěl zneužít svého postavení tím, že **bez vážných důvodů odmítne vykonávat práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil**, náleží mu ztráta na výdělku pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout v práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel přitom není povinen zaměstnanci nahrazovat škodu do výše částky, kterou si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat.

Ve vztahu k příčinné souvislosti je nutné uvést, že **pracovní úraz či nemoc z povolání jako taková nemusí být nutně jedinou příčinnou vzniku škody**, avšak postačí, pokud jde o příčinu důležitou, podstatnou a značnou.

Jestliže má tak člověk určitou predispozici, která spolupůsobila při vzniku poškození na zdraví, nemůže tato skutečnost zprostit odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz. Jako příklad Nejvyšší soud uvádí výhřez meziobratlové ploténky na pracovišti, kdy daný zaměstnanec již delší dobu trpěl degenerativními změnami, v důsledku čehož měl k výhřezu ploténky tzv. predispozici. Posuzování těchto případů ale bude vždy silně individuální.[4]

Doba vyplácení náhrady a zánik nároku

Dobu vyplácení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti zákoník práce časově omezuje ve svém § 271b odst. 6 tak, že náhrada zaměstnanci přísluší nejdéle do kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec dovršil **věk 65 let nebo do data přiznání starobního**

důchodu z důchodového pojištění (dle toho, co nastane dříve).

Zde je vhodné pro komparaci upozornit na úpravu § 2963 občanského zákoníku, kde žádné výslovné časové omezení upraveno není. Nicméně, časové omezení by jednak bylo možné dovodit z ust. § 2964, který stanovuje nárok na vyrovnání ztráty na důchodu v důsledku deliktního jednání škůdce, jednak je časové omezení dovozeno i judikatorně, kdy Nejvyšší soud opakovaně rozhodl, že **nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti dle § 2963 občanského zákoníku zaniká vznikem nároku na důchod.**^[5] Pro zánik nároku dle Vrchního soudu však nestačí pouze splnění předpokladů pro vznik nároku na starobní důchod.^[6]

K zániku nároku dále pochopitelně dojde i v případě, kdy zaměstnanec dosahuje za delší období pravidelně vyššího výdělku, než dosahoval před vznikem škody, aniž by musel vynaložit zvýšené pracovní úsilí. Nicméně, může dojít i k obnovení tohoto nároku za předpokladu změny podstatných okolností v osobě poškozeného, které zásadně ovlivní pracovní schopnosti a tím pádem i jeho výdělek.^[7] Typicky půjde o postupné zhoršování zdravotního stavu, které bude mít svůj původ právě v pracovním úrazu, v důsledku čehož zaměstnanec opětovně přestane být schopen dosahovat stejného či vyššího výdělku před vznikem škody.

Zaměstnanec trpí kupříkladu notoricky známými karpálními tunely. Po ukončení svého manuálního zaměstnání pracuje jako živnostník a dosahuje trvale mnohem vyšších výdělků, než v minulosti před vznikem nemoci z povolání. S postupem času se však jeho zdravotní stav zhorší natolik (podstatná změna poměrů), že opět nebude objektivně schopen si vydělat tolik peněz. Tomuto zaměstnanci se tak jeho nároky obnoví. K obnovení nároku však nepostačuje, pokud se původní výdělek zvýší pouze vlivem povinné valorizace.

Ztráta na výdělků a jeho dopad na výši důchodu

Zákoník práce v § 269 odst. 5 stanoví, že „Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.“ Tato věta však nemá za následek to, že by byl poškozený zaměstnanec zkrácen na svém budoucím důchodu. Zákonodárce totiž i na tyto případy myslel, když dle § 16 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění: „(...) Do vyměřovacího základu pojištěnce za dobu po 31. prosinci 1995 se pro účely stanovení ročního vyměřovacího základu zahrnuje též náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz (nemoc z povolání).(...)“ Zaměstnanci tak jednoduše řečeno **nebude náležet dorovnání výše důchodu**, avšak **důchod bude vypočten i s přihlédnutím k vyplácené náhradě** za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

Zde je taktéž vhodné srovnání s náhradou za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vyplácené v režimu občanského zákoníku. V takovém případě se totiž náhrada do vyměřovacího základu pro výpočet důchodu nezapočítává, avšak **sám škůdce je dle § 2694 povinen nahradit** „výši rozdílu mezi důchodem, na který poškozenému vzniklo právo, a důchodem, na který by mu bylo vzniklo právo, jestliže by do základu, z něhož byl vyměřen důchod, byla zahrnuta náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kterou poškozený pobíral v době rozhodné pro vyměření důchodu.“

Závěr

Závěrem lze konstatovat, že problematika náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je poměrně komplikovaná a vyžaduje podrobnější studium, zejména s ohledem na bohatou judikaturu, která se k této oblasti vztahuje.

I když se článek zaměřil na klíčové aspekty a praktické dopady, zdaleka nebyl schopen probrat

všechny nuance a specifika, které mohou v konkrétních případech nastat. Je důležité mít na paměti, že právní rámec, podle kterého je nárok na náhradu škody uplatňován, může zásadně ovlivnit dobu vyplácení náhrady i výši důchodu.



Mgr. Jakub Oliva, LL.M., MSc.,
advokát, partner



Mgr. Bc. Kryštof Pažourek,
advokátní koncipient



[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Plzeňská 3350/18
150 00 Praha 5 - Smíchov

Vídeňská 14
779 00 Olomouc

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

[1] Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 3 Cdon 953/96 ze dne 12. 3. 1997 (Rc 7/1998).

[2] NOVOTNÝ, Zdeněk. In: BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, § 271b.

[3] Srov. Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1029/2004.

[4] Srov. závěry kolegia Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74 (Rc 11/1976).

[5] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1100/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 25 Cdo 5198/2016.

[6] Srov. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 9. 1995, sp. zn. 6 Cdo 127/1994 (Rc 35/1996).

[7] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 998/2001.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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](#)