

27. 12. 2018

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

Rok 2018 ve znamení legislativních změn a judikatorních výkladů problematiky poúrazových rent - náhrad za ztrátu na výdělku

Rok 2018 byl zjevně mimořádný, pokud jde o řešení dosud nejasných otázek kolem poúrazových rent - náhrad za ztrátu na výdělku. Připomeňme proto významnou novelu zákoníku práce a dva judikáty Nejvyššího soudu a zvláště ten nejnovější.

Legislativní změna a jeden, ten starší, z judikátů byl již popsán jinými autory, takže je na závěr jen stručně připomeneme a budeme informovat především o dalším judikatorně významném rozhodnutí Nejvyššího soudu.

Právní úprava

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší ve smyslu ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Když si zaměstnanec náhradu zavčasu nevyřídil

Jak shrnul Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2086/2018, ze dne 15. 8. 2018, příslušná právní úprava zakotvená dříve ust. § 371 odst. 3 zákoníku práce - nyní v citovaném ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce - byla přijata za účelem odstranění pochybností souvisejících s určením výdělku po pracovním úrazu za situace, kdy zaměstnanec, který sice není schopen pro následky pracovního úrazu konat dosavadní práci, ale není zcela vyloučen z výkonu výdělečné činnosti, pouze v důsledku nedostatku pracovních příležitostí výdělek po pracovním úrazu nemá. Byla přijata k vyřešení otázky „výdělku po pracovním úrazu“ ve dvou v úvahu přicházejících situacích, které se odlišovaly tím, zda zaměstnanec předtím, než se stal uchazečem o zaměstnání, měl či neměl jinou méně placenou práci. Od tohoto zjištění se pak odvíjel závěr, jaký výdělek bude považován za výdělek po pracovním úrazu, tj. v případě, že předtím jinou méně placenou práci neměl, ve výši minimální mzdy, nebo v případě, že předtím jinou méně placenou práci měl, ve výši průměrného výdělku dosaženého předtím, než se stal uchazečem o zaměstnání. Z toho pohledu proto není rozumného důvodu činit rozdíl mezi tím, zda zaměstnanec předtím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti skutečně pobíral, nebo zda na ni sice měl nárok (tento nárok mu vznikl vždy, pokud pro následky pracovního úrazu vykonával jinou méně placenou práci), ale z různých důvodů jej neuplatnil, nebo mu náhrada z různých důvodů nebyla vyplácena. Opačný přístup by neopodstatněně zvýhodnil zaměstnance, kteří

náhradu, na niž jim vznikl nárok, z různých důvodů „nepobírali“, jejichž poměry by se pak měly řídit ustanovením věty první (dříve ust. § 371 odst. 3 zákoníku práce, nyní ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce), které vytváří fikci výše výdělků po pracovním úrazu ve výši minimální mzdy.

Náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti ve výši uvedené v ust. § 371 odst. 3 věty druhé zákoníku práce v rozhodném znění, k němuž byl posuzován sporný případ (nyní ust. § 271b odst. 3 věty druhé zákoníku práce) náleží poškozenému zaměstnanci také tehdy, jestliže mu nárok na tuto náhradu vznikl, avšak z různých důvodů náhradu „nepobíral“, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2086/2018, ze dne 15. 8. 2018.

Další změny

Novela zákoníku práce a dalších právních předpisů - zákon č. [181/2018](#) Sb. vyřešil s účinností od 1. 10. 2018 problém se zápočtem fiktivního výděleku ve výši aktuální minimální mzdy, neboť od tohoto data se jako fiktivní výdělek uchazeči o zaměstnání, který je zároveň poživitelem náhrady, započítává minimální mzda ve výši „platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání“ a ne aktuální výše minimální mzdy. Zákon nepřináší žádné přechodné ustanovení, na jehož základě by byly renty v přepočtené výši dopláceny zpětně. Ostatně, pokud se doposud počítalo s aktuální (postupně valorizovanou) výši minimální mzdy, shledal to Nejvyšší soud ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 472/2018 ze dne 16. 5. 2018, právně konformním.

Terezie Nývltová Vojáčková

© 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](#)