

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

Valorizace náhrad za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity k 1. 1. 2019

I na přelomu let 2018 a 2019 se upravuje výše náhrad za ztrátu na výdělků v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání prostřednictvím valorizace průměrného výdělků před vznikem škody, tedy původního, a to již i zpravidla dříve valorizovaného, výdělků poškozeného zaměstnance.

Majetková újma, která vzniká zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, spočívá mimo jiné ve ztrátě na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity). Ke ztrátě na výdělků dochází proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu snížena (omezena) nebo ji zaměstnanec pozbyl zcela. Účelem náhrady (renty) za tuto ztrátu je proto poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro následky pracovního úrazu dosahovat takový výdělek, jaký měl před poškozením. Škoda spočívající ve ztrátě na výdělků po skončení pracovní neschopnosti resp. při uznání invalidity je majetkovou újmou, která se stanoví ve výši rozdílu mezi výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem dosahovaným zaměstnancem po pracovním úrazu s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.[1] Pracovní úraz či nemoc z povolání si totiž obvykle vynutí přechod zaměstnance na hůře placenou práci nebo dokonce poškozený ztratí schopnost pracovat a vydělávat si zcela.

Principy valorizace

Výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se tedy provádí tak, že se vychází z průměrného výdělků před vznikem škody a z výdělků dosahovaného po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání, s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu. [2] Vzhledem k tomu, že náhrada za ztrátu na výdělků se vypočítává z průměrného výdělků, jenž byl jednou stanoven k určitému okamžiku vzniku škody, došlo by rychle k zaostávání reálné výše škody, a její náhrady, oproti aktuálnímu výdělků, kterého by zaměstnanec, nebýt pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zřejmě dosáhl. Vláda proto ve smyslu ust. § 271u odst. 2 zákoníku práce vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upravuje svým nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku. Právní předpisy, kterými se upravuje náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nebo při uznání invalidity z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se vydávají již od r. 1976. Od r. 2005 se valorizuje v závislosti na nárůstu důchodů. Výjimkou byl jen rok 2010, kdy důchody nerostly.[3] S ohledem na valorizaci náhrad podle valorizace důchodů se však jeví důvodná kritika tohoto způsobu valorizace, protože není zcela v souladu s ust. § 271u odst. 2 zákoníku práce, jelikož je oproti literě zákona v praxi zohledněn růst reálných mezd jen částečně, neodráží plně nárůst mezd.[4]

Zvýšení rozhodného výdělků o 3,4 %

Průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady se při valorizaci od 1. ledna 2019 upravuje tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních

předpisů, se zvyšuje o 3,4 %. Jelikož valorizace na sebe navazují, výpočet každé náhrady se musí důsledně provést od okamžiku vzniku škody, tedy vzniku nároku na náhradu. (Přehled předchozích valorizačních předpisů je vždy uveden v poznámce pod čarou v aktuálním valorizačním nařízení vlády.)[5] Stejně tak nebude na škodu připomenout, že se nevalorizuje samotná náhrada, ale rozhodný výdělek. Řekněme ve zjednodušeném příkladě, že předúrazový výdělek činil 26 000 Kč a poúrazový 16.000 Kč. Náhrada za ztrátu na výdělku proto činí 10 000 Kč. Jestliže je předepsána valorizace náhrady za ztrátu na výdělku ve výši 3,4 %, pak se rozhodný průměrný výdělek 26 000 Kč zvýší na 26 884 Kč, a proto i vyplácená náhrada na 10 884 Kč. (Kdyby se předepaným procentem valorizace navyšovala přímo náhrada, zvýšila by se jen na 10 340 Kč.)

Též příslušníkům bezpečnostních sborů a také pozůstalým odkázaným výživou ne zesnulého poškozeného

Obdobnou úpravu obsahuje zákoník práce i pro pozůstalé po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí s tím, že pokud zemřelý před svou smrtí poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě, pak náhrada nákladů na výživu pozůstalých činí 50 % uvedeného průměrného výdělku, pokud poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu více osobám, činí náhrada 80 % průměrného výdělku. Je-li tedy více pozůstalých splňujících uvedenou podmínku, rozdělí se náhrada mezi ně.

Obdobná valorizační úprava bude provedena i pro příslušníky bezpečnostních sborů - policisty, hasiče, celníky či vojáky, a to podle zvláštních právních předpisů.



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Text charakterizující příslušnou náhradu převzat z odůvodnění rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2086/2018, ze dne 15. 8. 2018.

[2] Podrobněji ke stanovení výše náhrady a zohlednění specifických situací viz ust. § 271b zákoníku práce resp. k dispozici >>> [zde](#).

[3] Proto také nebylo ani vydáno v r. 2009 žádné valorizační nařízení vlády pro rok 2010. Valorizace se provádějí vždy od ledna kalendářního roku – příslušné nařízení vlády se vyhláší ve Sbírce zákonů vždy koncem předchozího kalendářního roku (i když třeba nařízení vlády č. [9/2012](#) Sb. nebylo vyhlášeno dopředu v r. 2011, ale až začátkem roku 2012).

[4] Je třeba vzít v úvahu, že náhrada pro zaměstnance není sociální dávkou, ale pojistným plněním ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

[5] V době sestavení příspěvku nebylo ještě vyhlášeno ve Sbírce zákonů, neboť byl odevzdán bezprostředně po jeho schválení vládou ČR.

Další články:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly - 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly - 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [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](#)