28. 3. 2025

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

Valorizace průměrného výdělku při náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 51/2024 ze dne 27. 11. 2024 zabýval otázkou, zda pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b odst. 5 zákoníku práce podléhá tzv. valorizaci průměrný výdělek, jehož mohl zaměstnanec dosáhnout za práci, která mu byla zajištěna a kterou bez vážných důvodů odmítl.

Okolnosti případu

V roce 2020 podal zaměstnanec proti svému bývalému zaměstnavateli žalobu, ve které se domáhal **zaplacení odstupného** z důvodu rozvázání pracovního poměru dohodou na základě § 52 písm. d) zákoníku práce a **náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti** v souladu s § 271b zákoníku práce.

Zaměstnanec byl u zaměstnavatele zaměstnán od roku 2007 **na pozici skladníka**. **V říjnu 2015 však utrpěl pracovní úraz**, na jehož základě **nebyl dále schopen vykonávat práci na původní pracovní pozici**. Zaměstnanci byl od listopadu 2016 přiznán invalidní důchod. Po skončení pracovní neschopnosti byl zaměstnanec **přeřazen na pracovní pozici úklidového dělníka**, ke které byl zdravotně způsobilý. Jeho mzda na této pozici měla činit 11 000 Kč měsíčně. Zaměstnanec však s tímto přeřazením nesouhlasil. V březnu roku 2017 byla proto mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podepsána dohoda o skončení pracovního poměru. Zaměstnanec byl po ukončení pracovního poměru evidován na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. **Výše minimální mzdy v době první evidence na úřadu práce činila 11 000 Kč měsíčně**, a byla tedy totožná s výší mzdy na pozici úklidového dělníka, kterou zaměstnanec odmítl vykonávat.

Argumentace soudů prvého a druhého stupně

Okresní soud Plzeň-město žalobci částečně vyhověl a uložil žalovanému zaměstnavateli zaplatit žalobci odstupné spolu s úrokem z prodlení a náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti za určitá období. Z části řízení zastavil a z části žalobu zamítl. Při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku soud vycházel z § 271b zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2017.

Soud prvého stupně žalobci přiznal náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ve výši rozdílu mezi valorizovaným výdělkem před vznikem škody (dle § 271u odst. 2 zákoníku práce a § 1 nařízení vlády č. 406/2017 Sb.) a invalidním důchodem spolu se mzdou ve výši 11 000 Kč, kterou mohl zaměstnanec získat, pokud by neodmítl žalobcem nabízenou pracovní pozici úklidového dělníka.

Krajský soud v Plzni se jako soud odvolací ztotožnil s právním posouzením soudu prvého stupně a odmítl požadavek žalované, že by soud měl pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti průměrný výdělek, který mohl zaměstnanec dosáhnout (ve shodné výši jako minimální mzda), navyšovat podle vývoje minimální mzdy v právní úpravě. Odvolací soud se odkázal na znění § 271b odst. 3 zákoníku práce s tím, že rozhodná je ta výše minimální mzdy, která byla platná v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, jak zákon výslovně uvádí[1].

Argumentace Nejvyššího soudu

Zaměstnavatel podal dovolání k Nejvyššímu soudu. Ten se zabýval otázkou, *„zda průměrný výdělek, jehož by zaměstnanec dosáhl na práci, která mu byla zajištěna (§ 271b odst. 5 zákoníku práce), podléhá tzv. valorizaci, a zda musí být ve výši alespoň minimální mzdy v příslušném období*“, která dosud v jeho rozhodovací praxi nebyla vyřešena.

Nejvyšší soud konstatoval, že pokud zákonodárce v § 271b odst. 5 zákoníku práce používá pojem průměrný výdělek, je na něj nutné aplikovat i další ustanovení zákona, zejména § 357 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že pokud je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. **Nejvyšší soud tak uzavírá, že i průměrný výdělek, kterého by zaměstnanec mohl dosáhnout, pokud by neodmítl zajištěnou pracovní pozici, musí sledovat vývoj minimální mzdy.**

Nejvyšší soud zkritizoval argumentaci odvolacího soudu s odkazem na § 271b odst. 3 zákoníku práce. Uvedl, že nelze takto směšovat odstavec 3 a odstavec 5 předmětného ustanovení, protože každý řeší jinou situaci.

Nejvyšší soud dále připomněl, že změny ve vývoji mzdové úrovně samy o sobě nemají na poskytnutí náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti žádný vliv, a poukázal na požadavek potřebné právní jistoty zaměstnance i zaměstnavatele. Zohlednit vývoj mzdové úrovně je však možné na základě právního předpisu, kterým je v tomto případě ustanovení § 271u odst. 2 zákoníku práce zmocňující vládu k vydání nařízení.

Nejvyšší soud odkázal na svou dřívější judikaturu v obdobné věci, ve které uzavřel, že: *„Stanoví-li se výdělek zaměstnance po pracovním úrazu podle průměrného výdělku (protože zaměstnanec přestal konat práci, kterou vykonával po pracovním úrazu), nesmí být tento „zafixovaný“ průměrný výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání nižší než minimální mzda (§ 111 zák. práce) stanovená pro příslušné období nařízením vlády, a že je třeba přihlížet k tzv. valorizaci průměrných výdělků, která se vztahuje nejen na průměrný výdělek před vznikem škody, ale i na „výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1392/2019)*.“

Závěr

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že průměrný výdělek, kterého mohl zaměstnanec dosáhnout za práci, která mu byla zajištěna ve smyslu § 271b odst. 5 zákoníku práce, ale kterou bez vážných důvodů odmítl vykonávat, podléhá tzv. valorizaci

průměrného výdělku. Je-li tedy průměrný výdělek v příslušném období nižší než minimální mzda, musí být pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zvýšen na výši odpovídající minimální mzdě.

Mgr. Peter Perniš
Advokát

Mgr. Anna Ludvíčková
Advokátní koncipientka

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

---

[1] Pozn. s účinností od 1. 1. 2025 došlo ke změně § 271b odst. 3 zákoníku práce a ustanovení již neobsahuje, že se za výdělek po pracovním úrazu považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů, ale nově pouze výdělek ve výši platné minimální mzdy.

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

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku