

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

Valorizace úrazových rent - náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrad nákladů na výživu pozůstalých k 1. 1. 2020

Pracovní úraz či nemoc z povolání si často vynutí přechod zaměstnance na hůře placenou práci nebo dokonce poškozený ztratí schopnost pracovat a vydělávat si zcela.

Zaměstnanci se proto přiznává (vedle případného invalidního důchodu - z prostředků státního systému důchodového pojištění) též pravidelné odškodnění - renta (náhrada za ztrátu na výdělku příslušející po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nebo při uznání invalidity - z prostředků zákonného úrazového pojištění, jehož pravidla určuje stát, ale provozují jej komerční pojišťovny) ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody (újmy) na zdraví, kterého tedy dosahoval před pracovním úrazem či nemocí z povolání v původním zaměstnání, a stávajícím výdělkem v současném povolání, dosahovaném po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání, a to s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Příslušnou náhradu vlada na základě zmocnění v ust. § 271u odst. 2 zákoníku práce každoročně valorizuje, nejinek je tomu k 1. lednu 2020.[1]

Jak se náhrady stanovují

Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti [2] se provádí (ve smyslu ust. § 271b odst. 1 věty první zákoníku práce) tak, že se vychází z průměrného výdělku před vznikem škody a z výdělku dosahovaného po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání, s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu. (Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se (dle ust. § 271b odst. 1 věty druhé zákoníku práce) nepřihlíží. Dosahuje-li naopak zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se (dle ust. § 271b odst. 4 zákoníku práce) za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.) Je-li zjištěný resp. stanovený výdělek zaměstnance po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu nižší než jeho průměrný výdělek před vznikem škody, pak je zaměstnavatel povinen tento rozdíl dorovnat náhradou za ztrátu na výdělku. Pro tyto účely existuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Výše náhrady (renty) se tedy počítá podle této rovnice: Náhrada za ztrátu na výdělku = příjem před újmou na zdraví - (příjem po skončení pracovní neschopnosti nebo přiznání invalidního důchodu + invalidní důchod).

K výdělku dosaženému zvýšeným pracovním úsilím se však, jak už bylo uvedeno, nepřihlíží, tento se do aktuálního výdělku poškozenému nezapočítává. Tento přístup vystihuje následující rovnice: Náhrada za ztrátu na výdělku = příjem před újmou na zdraví - (příjem po skončení pracovní neschopnosti nebo přiznání invalidního důchodu - výdělek ze zvýšeného pracovního úsilí + invalidní důchod).

Jestliže ale zaměstnanec dosahuje svým zaviněním, tedy nikoliv v důsledku zdravotního omezení, nižšího výdělku než jiní zaměstnanci vykonávající srovnatelnou práci, pak se postupuje podle této rovnice: Náhrada za ztrátu na výdělku = příjem před újmou na zdraví - (srovnatelný příjem ostatních zaměstnanců + invalidní důchod).

Když je poškozený v pracovní neschopnosti nebo nesežene nové zaměstnání

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší (podle ust. § 271b odst. 2 zákoníku práce) zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu než je původní pracovní úraz, který je důvodem vyplácení náhrady. Pokud je zaměstnanec v pracovní neschopnosti kupř. pro respirační onemocnění, tak dostává nadále náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (i když je v pracovní neschopnosti). Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší (dle ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce) i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, tedy zaměstnanci, který nenalezl po škodné události pracovní uplatnění. Půjde zásadně o poškozeného, kterému byl v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přiznán invalidní důchod prvního nebo druhého stupně nebo mu invalidní důchod nebyl vůbec přiznán, neboť (dle ust. § 25 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti) uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou je invalidní ve třetím stupni s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se (dle ust. § 271b odst. 3 věty první zákoníku práce) v takovém případě, je-li poškozený zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, považuje výdělek ve výši minimální mzdy - a to ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (nikoliv ve výši aktuální, průběžně valorizované minimální mzdy, takže se náhrada v souvislosti s navýšením minimální mzdy nesnižuje). Pobíral-li ovšem zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada (podle ust. § 271b odst. 3 věty druhé zákoníku práce) v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru, popř. jiného pracovního právního vztahu. - Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ve výši uvedené v ust. § 271b odst. 3 věty druhé zákoníku práce, tedy po odečtení výdělku dosahovaného v novém zaměstnání po úrazu a nikoliv s odečtením (jen) minimální mzdy (což by bylo pro zaměstnance zásadně výhodnější, protože minimální mzdu pobírají jen nejhůře odměňované profese a nikde není řečeno, že i zdravotně poškozený zaměstnanec musí nutně skončit v nejhůře odměňované profesi, obvykle, pokud najde pracovní uplatnění, skončí jen v hůře odměňované profesi) náleží poškozenému zaměstnanci také tehdy, jestliže mu nárok na tuto náhradu vznikl, avšak z různých důvodů náhradu „nepobíral“, protože si o ni třeba nepožádal, ač mohl, a posléze se stal uchazečem o zaměstnání, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2086/2018, ze dne 15. 8. 2018.

Ovšem zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna zaměstnavatelem, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků (ve smyslu ust. § 271b odst. 5 zákoníku práce) pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat.

V takových případech se postupuje podle těchto rovnic:

Náhrada za ztrátu na výdělků = příjem před újmou na zdraví - (zajištěný příjem z nabídnuté, ale odmítnuté práce + invalidní důchod) resp. Náhrada za ztrátu na výdělků = příjem před újmou na zdraví - (příjem po skončení pracovní neschopnosti nebo přiznání invalidního důchodu + rozdíl mezi skutečně dosahovaným příjmem a vyšším příjmem ze zajištěného příjmu z nabídnuté, ale odmítnuté práce čili opomenutý příjem + invalidní důchod)

Nároky vdov nebo vdovců a sirotků

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 (dle ust. § 271h zákoníku práce) se vychází z průměrného výdělků 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 výdělků, pokud poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu více osobám, činí náhrada 80 % průměrného výdělků. Je-li tedy více pozůstalých splňujících uvedenou podmínku, rozdělí se náhrada mezi ně.

Principy valorizace

Průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady se nově při aktuální valorizaci od 1. ledna 2020 ve smyslu ust. § 1 nařízení vlády č. [321/2019](#) Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady), upravuje tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů, se zvyšuje o 5,2 % a k tomu se přičte ještě 151 Kč.

Naposledy (minule) došlo k valorizaci s účinností od 1. ledna 2019, a to o 3,4 % Kč. Poživatelům rent nebo pozůstalým, kterým vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělků a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých po 31. 12. 2018, valorizace provedena nebyla. Tito zaměstnanci resp. pozůstalí si museli počkat zase až na valorizaci další, tedy valorizaci prováděnou právě k 1. lednu 2020, a to o zmíněných 5,2 % + 151 Kč. Podobně se ovšem právě tato aktuální úprava - valorizace - neprovede, vznikl-li (vznikne-li) nárok na náhradu po 31. prosinci 2019 (průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků a náhrady nákladů na výživu pozůstalých se v takovém případě ve smyslu ust. § 2 nařízení vlády č. [321/2019](#) Sb. nezvyšuje), takových náhrad se bude týkat až valorizace příští, která bude zřejmě k 1. lednu 2021.

Prováděnou valorizaci můžeme ilustrovat na jednoduchém příkladu: Průměrný výdělek poškozeného před jeho pracovním úrazem činil 27 000 Kč. Po úrazu 16 000 Kč. (Pro zjednodušení uvažujeme, že jeho mzda zůstává na stejné úrovni, že mu zaměstnavatel mzdu nezvýšil.) Náhrada za ztrátu na výdělků proto činí 11 000 Kč. Jestliže je předepsána valorizace náhrady za ztrátu na výdělků ve výši 5,2 %, pak se (fiktivní) průměrný výdělek 27 000 Kč zvýší na 28 404 Kč + 151 Kč tedy celkem na 28 555 Kč, a proto i vyplácená náhrada na 12 555 Kč. (Kdyby se předepaným procentem valorizace

navyšovala přímo náhrada, zvýšila by se jen na 11 572 Kč + 151 Kč čili jen na 11 723 Kč.)[\[3\]](#)

Automatická valorizace

Valorizace je automatická, provede se bez žádosti zaměstnance nebo pozůstalých. Na žádost zaměstnance se provede v případech, kdy mu náhrada za ztrátu na výděлку nepřislušela pouze v důsledku zvýšení invalidního důchodu podle právních předpisů o sociálním zabezpečení, nebo o důchodovém pojištění. (Valorizace se provede na žádost zaměstnance i v případech, kdy mu náhrada za ztrátu na výděлку nepřislušela, protože to neumožňovalo ust. § 195 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, účinné před 1. červnem 1994.)



Richard W. Fetter

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[\[1\]](#) Obdobná valorizace se provádí i pro vojáky a policisty (příslušníky bezpečnostních sborů) poškozené služebním úrazem nebo nemocí z povolání, a to podle zvláštních předpisů.

[\[2\]](#) Jakkoliv příslušné dlouhodobě poskytované (až do dosažení 65. roku věku poškozeným) peněžité plnění v podobě pravidelné renty zákoník práce nazývá náhradou za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity, v praxi nemusí nutně vzniku nároku na rentu pracovní neschopnost předcházet (a ostatně ani uznání invalidity), neboť ne vždy to zdravotní stav poškozeného zaměstnance vyžaduje. Nicméně takto nazvané dlouhodobé plnění (ust. § 271b zákoníku práce) se terminologicky odlišuje od dočasného dorovnávání výděлку v podobě náhrady za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti ve smyslu ust. § 271a zákoníku práce.

[\[3\]](#) Příslušnou procentní sazbou určující míru valorizace se zvyšuje rozhodný průměrný výdělek, nikoliv samotná náhrada. Za základ výpočtu se bere průměrný výdělek před vznikem škody, který byl v převážné většině případů již dříve valorizován. Výpočet každé náhrady se musí důsledně provést od okamžiku vzniku škody, tedy vzniku nároku na náhradu, neboť jednotlivé valorizace na sebe navazují, a proto jedna případná nepřesnost působí řetězově na výpočet ostatních - navazujících. Ke správné výši renty se lze dobrat jen při zohlednění všech předchozích valorizací, které na sebe matematicky navazují, protože tomu, kdo už rentu nějakou dobu pobírá, se valorizuje již jednou či vícekrát valorizovaný výdělek. - Právní předpisy, kterými se upravuje náhrada za ztrátu na výděлку 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. Před r. 1989 byla vydána jen 2 nařízení vlády, po r. 1989 1 zákon a další nařízení vlády (které nejprve provedly zpětné valorizace za léta, kdy nebyla pravidelná valorizace činěna, a posléze začaly

realizovat valorizace pravidelné) . - Přehled valorizačních předpisů je obsažen v poznámce pod čarou v aktuálním nařízení vlády č. [321/2019](#) Sb. - V prvním období vydávání valorizačních nařízení vlády se zvyšování náhrad provádělo v zásadě tak, že se průměrný výdělek před vznikem škody zvyšoval v závislosti na zvýšení průměrné mzdy v národním hospodářství za dané období. V závislosti na nárůstu důchodů se náhrady za ztrátu na výdělků podle zákoníku práce valorizují od roku 2005. Výjimkou byl jen rok 2010, kdy důchody nerostly, proto 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).

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

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 regulatorní 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](#)