

20. 2. 2025

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

Valorizuje se pro účely stanovení úrazové renty obdobně jako rozhodný výdělek před vznikem škody i "sankční" - rentu snižující - fiktivní výdělek ze zaměstnancem po pracovním úrazu odmítnuté náhradní práce?

Valorizace průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku (dosahovaného zaměstnancem před pracovním úrazem) nebo zvýšeného podle prováděcích pracovněprávních předpisů je již mnoho let zažitou praxí. Autoritativně však doposud nebyla zodpovězena otázka, zda se obdobně zvyšuje i průměrný výdělek, jehož mohl zaměstnanec dosáhnout za práci, která mu byla zajištěna zaměstnavatelem, ale kterou zaměstnanec bez vážných důvodů odmítl (příčemž o jeho výši je pak úrazová renta nižší).[1]

Tzv. úrazová renta čili náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity ve smyslu ust. § 271b odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. *(Přiznaný invalidní důchod tedy snižuje úrazovou rentu, která je rozdílem mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným (následně) po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání.)*

Zápočet příjmu z odmítnuté vhodné práce, i když ji zaměstnanec nevykonává

Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší podle ust. § 271u odst. 5 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělku 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 bez vážných důvodů opomenul vydělat. *(Tento fiktivní výdělek je tak ve své podstatě onou "sankcí", která rovněž snižuje úrazovou rentu.)*

Nejvyšším soudem řešená právní otázka

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 51/2024, ze dne 27. 11. 2024, řeší na pozadí posouzení sporu o přiznání náhrady za ztrátu na výdělku (úrazové renty) otázku, zda zda průměrný výdělek, jehož by zaměstnanec dosáhl na práci, která mu byla zajištěna (ust. § 271b odst. 5 zákoníku práce), podléhá tzv. valorizaci, a zda musí být (započítáván) ve výši alespoň minimální mzdy v příslušném období.

V předchozím řízení v daném případě nebyl zpochybněn závěr, že žalující zaměstnanec bez vážného

důvodu odmítl nabízenou práci ze strany dosavadního zaměstnavatele - zaměstnanec odmítl přeřazení na jinou práci (namísto toho došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou).

Nejvyšší soud konstatuje, že užívá-li zákoník práce v ust. § 271b odst. 5 věty první, pokud jde o průměrný výdělek, kterého mohl zaměstnanec dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna, termín průměrný výdělek, je nutno aplikovat i další ustanovení zákona, jež se k průměrnému výdělku vztahují. V první řadě jde o ust. § 357 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), 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; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355). Z uvedeného vyplývá, že **i průměrný výdělek, kterého by zaměstnanec mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna, musí jako svoji dolní hranici sledovat vývoj minimální mzdy.**[\[2\]](#)

Valorizuje se nejen původní výdělek rozhodný pro výpočet renty, ale i výdělek opomenutý

Ust. § 271u odst. 2 zákoníku práce zmocňuje vládu, aby vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upravila nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku (tzv. valorizace). Nařízení, vydávaná pro jednotlivé roky, obsahují pravidlo, jakým způsobem se upravuje průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady ztráty na výdělku. V případě aplikace ust. § 271b odst. 5 zákoníku práce je rozhodným (pro výpočet náhrady ztráty na výdělku) nejenom průměrný výdělek před vznikem škody, ale i průměrný výdělek, kterého by zaměstnanec mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna; proto i tento průměrný výdělek podléhá valorizaci.

Výdělek vždy nejméně ve výši minimální mzdy

Obdobnými otázkami se judikatura NS zabývala již při řešení situace, kdy z důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem (nemocí z povolání) dochází ke snížení příjmu zaměstnance po pracovním úrazu (nemocí z povolání). Ta uzavřela, 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 (ust. § 111 zákoníku 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“ (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 9. 2019, spis. zn. 21 Cdo 1392/2019). Protože jsou stejné podstatné okolnosti obou situací (vychází se rovněž z průměrného výdělku po pracovním úrazu jako fikce, neboť je zřejmé, že ve skutečnosti zaměstnanec takového výdělku nedosahuje), lze uzavřít, že tyto judikатурní závěry podporují výše uvedený jazykový výklad.

Závěrečné shrnutí

Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 51/2024, ze dne 27. 11. 2024, uzavírá, že **průměrný výdělek, jehož mohl zaměstnanec dosáhnout na práci, která mu byla ve smyslu ust. § 271b odst. 5 věty první zákoníku práce zajištěna, podléhá tzv. valorizaci průměrného výdělku (ve smyslu ust. § 271u odst. 2 zákoníku práce), a je-li i přesto v příslušném období, v němž se uplatňuje, nižší než minimální mzda, musí být zvýšen na výši odpovídající této minimální mzdě.**



Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovní právo

[1] Proto hovoříme v mezích právně-publicistického útvaru o "sankčním" výdělku, ačkoliv to samozřejmě není ani zákonný, ani judikaturní pojem.

[2] V této souvislosti NS ČR ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 51/2024, ze dne 27. 11. 2024, kriticky poznamenává, že argumentace odvolacího soudu - že přímo v ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce je vyjádřeno, že pro minimální mzdu je rozhodná ta výše, která byla platná v den prvního zařazení (bývalého zaměstnance) do evidence uchazečů o zaměstnání - jednak přehlíží, že toto znění citovaného ustanovení bylo účinné až od 1. 10. 2018 (srov. zákon č. [181/2018](#) Sb.) - přičemž tato právní úprava není rozhodná pro daný (soudně projednávaný) případ - ale hlavně nepřipustně směšuje ust. § 271b odst. 3 a ust. § 271b odst. 5 zákoníku práce, které se však navzájem odlišují svými hypotézami, a řeší tak jiné situace. (V posuzovaném případě přitom jak soud prvního stupně, tak i soud odvolací založily svá rozhodnutí na aplikaci ust. § 271b odst. 5 zákoníku práce.)

V této souvislosti, pokud jde o nepřipadný odkaz odvolacího soudu na ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce, my poznamenejme pro úplnost, ale jen stručně na okraj, že s účinností k 1. 1. 2025 byla příslušná právní úprava změněna tak, že se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání (jestliže je dotčený bývalý zaměstnanec v evidenci úřadu práce) považuje výdělek ve výši platné minimální mzdy. O tom podrobněji a v dalších souvislostech na www.epravo.cz třeba zase někdy jindy.

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)