

## POŠKOZENÍ PRACOVNÍM ÚRAZEM POBÍRAJÍCÍ RENTU UŽ NEBUDOU TRATIT NA ZVYŠOVÁNÍ MINIMÁLNÍ MZDY

Novela příslušných zákonů zajišťuje, že se renty za zdraví poškozené při práci (náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti) už nebudou při valorizaci minimální mzdy těm, kdož nesehnali nové zaměstnání, snižovat. A to doslova na poslední chvíli.

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 pravidelné odškodnění – renta – v podobě náhrady za ztrátu na výdělku příslušející po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, resp. při uznání invalidity z uvedených důvodů, a to ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody, kterého poškozený 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.

V případě, že se poškozený zaměstnanec, jemuž je vyplácena náhrada za ztrátu na výdělku (renta), stane např. v důsledku ukončení zaměstnání uchazečem o zaměstnání v evidenci úřadu práce, je mu renta i nadále poskytována ve stejné výši i v době, kdy je veden v této evidenci. Podle § 271b odst. 3 věty druhé zákoníku práce 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. Problém však nastává v případě, že poškozenému zaměstnanci před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhrada poskytována nebyla. V případě, že se poškozený stane uchazečem o zaměstnání, chybí zde tzv. pourazový výdělek, tedy výdělek, který by se pro účely stanovení renty, porovnával s výdělkem před vznikem škody. Proto je pro případy, že je poškozený veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, zákonem stanovena fikce výdělku ve výši minimální mzdy. Podle § 271b odst. 3 věty první zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší 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. V praxi je přitom sporné, zda se má v tomto případě při výpočtu náhrady vycházet z aktuální výše minimální mzdy, nebo z výše minimální mzdy platné v den zařazení poškozeného do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud se počítá s aktuální výši minimální mzdy, může se stát, že renta, která by měla s ohledem na všeobecný nárůst cen a mezd vyrůst, naopak klesne.

### PŘÍKLAD

*Při poslední valorizaci k 1. lednu 2018 se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady upravoval tak, že se tento výdělek, popřípadě (již dříve) zvýšený podle pra-*





covněprávních předpisů, zvyšoval o 3,5 %. (Připomeňme, že o příslušnou procentní sazbu se zvyšuje rozhodný průměrný výdělek, nikoliv samotná náhrada.) Jestliže průměrný výdělek zaměstnance před úrazem činil např. 20 000 Kč a po úrazu činí 16 000 Kč, tak náhrada za ztrátu na výdělek představovala 4 000 Kč. Pokud se provedla valorizace náhrady za ztrátu na výdělek, pak se (původní skutečný, posléze již po dalších valorizacích už jen fiktivní) průměrný výdělek 20 000 Kč zvýšil o 3,5 % na 20 700 Kč, a proto vyplácená náhrada stoupla na 4 700 Kč. Zaměstnanec, který po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pracuje, se tak zvýšila náhrada o 700 Kč. Avšak v případě zaměstnance se stejným rozhodným výdělkem, který je registrován úřadem práce, tomu tak není. Jestliže jeho průměrný výdělek činil 20 000 Kč a od něho se odečetla do 31. prosince 2017 minimální mzda ve výši 11 000 Kč, pak náhrada za ztrátu na výdělek činila 9 000 Kč. Po valorizaci by od 1. ledna 2018 měla činit 9 700 Kč, když by se od valorizovaného fiktivního průměrného výdělkem 20 700 Kč odečetlo 11 000 Kč (dosavadní výše minimální mzdy). Jenže pokud byla odečtena nová – aktuální – valorizovaná výše minimální mzdy, to jest 12 200 Kč, tak náhrada činí toliko 8 500 Kč čili se snížila o 500 Kč.

## OD KDY VYŠŠÍ RENTY

Novela zákoníku práce a zákona o vojácích z povolání a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů tento problém, který jsme už popsali v č. 5/2018 Národního pojištění, řeší, neboť nadále se jako fiktivní výdělek uchazeči o zaměstnání, který je zároveň poživitelem renty (náhrady), bude jako (fiktivní) příjem započítávat minimální mzda ve výši „platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání“. Ke zvýšení náhrad u těch poživitelů, kterým byla dosud počítána aktuální, valorizovaná výše minimální mzdy (a nově bude počítána původní výše minimální mzdy) dojde od dne účinnosti novely. Novela byla vyhlášena ve Sbírce zákonů v srpnu 2018, bude tedy účinná od 1. října 2018.

## KDO SI POLEPŠÍ A KDO NE

Poškozeným se však částky, které jim v důsledku zvyšování minimální mzdy vyplaceny nebyly, vracet zpětně nebudou, ale od nabytí účinnosti zákona jim již bude zohledněna výše minimální mzdy, která byla pro každého jednotlivého poškozeného zaměstnance platná v den, kdy byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud tedy byla počítána aktuální výše minimální mzdy, ačkoliv se poškozený stal uchazečem o zaměstnání v době, kdy byla minimální mzda nižší, bude renta navýšena. Pokud po dobu registrace úřadem práce nedošlo k navýšení minimální mzdy nebo úrazová pojišťovna zohledňovala onu původní výši minimální mzdy, tak k navýšení renty nedojde.

## NEJSPÍŠ NEUSPĚJÍ ANI TI, KTERÍ TO VZALI SOUDNÍ CESTOU

Lze důvodně předpokládat, že ani ten poškozený, který uplatnil svůj nárok na navýšení renty, resp. vyplacení doplatku k rentě soudní cestou, neuspěje. Nejvyšší soud ČR totiž zaujal názor, že správný – právně konformní – přístup spočíval dosud v započítávání minimální mzdy v její aktuální, tedy valorizované výši.

Kdyby tedy nebylo změny zákona, mohlo by se stát, že nejen že by se nedočkali zvýšení renty ti, kterým je vyplácena v nižší částce, než odpovídá nové právní úpravě, ale i těm, kterým byla vyplácena ve vyšší úrovni, odpovídající pro poživatele příznivějšímu výkladu dosavadní právní úpravy a nové právní úpravě, by mohla být snížena. Snížování náhrady (renty) o aktuální výši minimální mzdy totiž dosud uplatňuje, jak ostatně bude vidno z následně popsaného případu, projednávaného Nejvyšším soudem ČR, z něhož vzešel naznačený judikaturní výklad, Česká pojišťovna, a. s., zatímco druhá úrazová pojišťovna, Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group, již nějakou dobu fiktivní výdělek uchazečům o zaměstnání v důsledku valorizace minimální mzdy podle svého sdělení nenavysouvá, tedy náhradu o valorizovanou výši minimální mzdy nesnižuje, vychází tedy z výše minimální mzdy z doby, kdy se poškozený poživatel renty (náhrady) stal uchazečem o zaměstnání. Ovšem nebyť novelý judikaturní výklad NS ČR by mohl vést ke snížování náhrad (rent) i u této pojišťovny.

## JAK ŘEŠIT DOSAVADNÍ SPORNÉ PŘÍPADY

Nejvyšší soud ČR, který pod spis. zn. 21 Cdo 472/2018 řešil spor zaměstnance se zaměstnavatelem, za vedlejšího účastenství úrazové pojišťovny, konkrétně, jak už bylo implicitně naznačeno, České pojišťovny, a.s., ve svém rozsudku ze dne 16. května 2018 totiž vyložil, že vzhledem k tomu, že minimální mzda vyjadřuje výdělek, který by poškozený zaměstnanec dosahoval (mohl dosáhnout) v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdyby mu to umožnil trh práce, je nutné při určení výše minimální mzdy pro účely stanovení náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti ve smyslu někdejšího § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. září 2015, resp. § 271b odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. října 2015, vždy vycházet z nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době, za jakou je náhrada za ztrátu na výděleku požadována, neboť právě takovou mzdu (plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) by si poškozený zaměstnanec mohl v daném období jako nejnižší možnou vydělat.

## PŘÍKLAD Z JUDIKATURY

NS ČR proto při řešení projednávaného sporného případu určil, že pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výděleku žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2014 je třeba postupovat podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění účinném v době od 1. ledna 2014 do 31. prosince 2014, pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výděleku žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2015 je nutné postupovat podle nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2015 a pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výděleku žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2016 je nutné postupovat podle nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2016.





## MENŠÍ SNIŽOVÁNÍ PRO INVALIDY

Současně NS ČR v popisovaném rozsudku uvedl, že je-li poživatel renty (náhrady) osobou, pro kterou byly stanoveny dříve v § 4 nařízení vlády o minimální mzdě snížené sazby minimální mzdy, což byly mj. právě poživatelé invalidních důchodů – přičemž je třeba vzít v úvahu, že poživatel renty (náhrady) v drtivé většině poživatelem invalidního důchodu je –, odčítat pouze onu (aktuální) sníženou sazbu minimální mzdy a nikoliv základní sazbu minimální mzdy. NS ČR již v minulosti dovodil, že za výdělek po pracovním úraze či po zjištění nemoci z povolání se považuje ve smyslu § 371 odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce – tedy nyní ve smyslu § 271b odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce – výdělek ve výši minimální mzdy určený podle sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2014, spis. zn. 21 Cdo 29/2013).

## ZVÝŠENÍ SNIŽENÝCH SAZEB A JEJICH ZRUŠENÍ MOHLO NEZAMĚSTNANÉ POŠKODIT

Snížené sazby minimální mzdy se momentálně na rozdíl od dřívějšíka neuplatňují. S účinností od 1. ledna 2013 došlo ke sjednocení sazeb a zrušení odlišné (nižší) sazby minimální mzdy pro poživatele invalidních důchodů z důvodu jejich omezeného pracovního uplatnění. Snížené sazby měly původně přispět k tomu, aby zaměstnavatelé více zaměstnávali pracovníky se zdravotním handicapem, avšak byly záhy shledány diskriminačními. Nicméně za pouhých 7 měsíců účinnosti jednotné úpravy minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy byly snížené sazby při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance znovu obnoveny, když se další valorizace sazeb minimální mzdy s účinností od 1. srpna 2013 na poživatele invalidních důchodů nevztahovala. Mělo jít jen o dočasné opatření. Avšak ani další valorizace s účinností od 1. ledna 2015 se nedotkla sazeb pro poživatele invalidních důchodů. Týkala se jich až valorizace od 1. ledna 2016. Nicméně stále minimální mzda pro invalidní důchodce zaostávala za standardní výší – v roce 2016 např. činil rozdíl 600 Kč měsíčně (základní sazba minimální mzdy 9 900 Kč a snížená pro poživatele invalidních důchodů 9 300 Kč měsíčně.) Od 1. ledna 2017 byly snížené sazby minimální mzdy zrušeny, a proto také valorizace minimální mzdy k tomuto datu pro poživatele invalidních důchodů, která svou výší několik let zaostávala za základní úrovní minimální mzdy, byla razantní, neboť se jich týkala jak obecná valorizace, tak došlo i k dorovnání výše sazby. Ovšem právě vysoký nárůst minimální mzdy mohl určité kategorie zaměstnanců potěšit a zvýhodnit, zatímco určité kategorie osob – poživatele náhrad (rent), které jsou jim snižovány o aktuální úroveň minimální mzdy –, poškodit.

## JE TŘEBA VYCHÁZET Z PRACOVNÍCH MOŽNOSTÍ S OHLEDEM NA ZDRAVOTNÍ STAV

Dále NS ČR vyložil, že základní sazba minimální mzdy (nebo dříve i snížená sazba minimální mzdy) se použije pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Jestliže je poškozený zaměstnanec schopen vykonávat jinou vhodnou práci jen v kratší pracovní době (na zkrácený pracovní úvazek), odpovídá smyslu a účelu náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti, aby se k této snížené pracovní schopnosti přihlédlo a aby se vycházelo ze sazby minimální mzdy při jiné délce pracovní do-

by. Je proto třeba vycházet z § 5 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě: Zaměstnanec, který má sjednanu kratší pracovní dobu nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době. Proto kupř. zaměstnanec, který je schopen vzhledem ke svému zdravotnímu omezení pracovat pouze na poloviční úvazek, má být při stanovení renty (náhrady) počítána minimální mzda pouze v poloviční výši.

**Richard W. Fetter**

## REFERENČNÍ BONUS A JEHO UPLATNĚNÍ V ČR

Získat na současném napjatém pracovním trhu relevantní uchazeče o práci není jednoduché. Jednou z možností je nabídka referenčních bonusů – tedy nejčastěji finančních prémie pro zaměstnance, který na volné pracovní místo ve firmě doporučí svého známého. Pracovní portál Profesia.cz, který kontinuálně mapuje zaměstnanecké benefity, tentokrát svou pozornost zaměřil na rozšířenost referenčního benefitu v České republice.

Každý zaměstnanec má svůj okruh známých, v němž je třeba někdo, kdo se výborně hodí na specializovanou pozici, na kterou jeho zaměstnavatel shání pracovníka; anebo o někom takovém alespoň slyšel. Firmy, které takto chytře využívají sociální kontakty svých zaměstnanců, tak získávají možnost oslovit i lidi, kteří by se o dané nabídce z klasické inzerce nedozvěděli.

Neformální a nenucená přátelská komunikace může potenciálnímu uchazeči o práci dát mnoho informací o chodu firmy i konkrétní pracovní náplni. A tyto informace často přivedou na pohovor uchazeče, kteří o změně práce původně ani neuvažovali. Referenční bonus pak odměňuje to, že se takový uchazeč „na doporučení“ stane plnohodnotnou posilou a zůstane ve firmě déle, například více než rok.

A teď už konkrétní data z průzkumu: referenční bonus, tedy odměnu za doporučení nového zaměstnance, deklaruje jako benefit v České republice 11,8 % zaměstnanců. Celkově jsou referenční programy více rozšířené v hlavním městě, kde působí i více centrál firem se specializovanými požadavky na zaměstnance. Například v Praze je tento benefit dostupný pro téměř 13 % zaměstnanců. „Nejintenzivněji se referenční programy využívají v oblastech s dlouhodobým chronickým nedostatkem odborníků, zejména v IT. Referenční bonus v odpovědích deklaruje až pětina zaměstnanců z tohoto oboru,“ říká Michal Novák z pracovního portálu Profesia.cz. „Dalšími sektory, kde je referenční bonus častější, jsou finance, průmyslová výroba, doprava a logistika.“

Tento typ bonusu přinesly v našich končinách do praxe zejména soukromé zahraniční společnosti. V České republice deklaruje referenční bonus 24 % lidí, kteří pracují pro zahraniční firmy. Odměnou za úspěšnou referenci bývá v zahraničních firmách nejčastěji finanční příspěvek, který může dosahovat až sumy několika měsíčních platů. Některé firmy mají odměny odstupňované podle náročnosti obsazované pozice. Někde se potkáme i s poskytováním dalších výhod: například dnů volna navíc nebo poukázek na různé typy zboží a služeb.

