

NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákoník práce nepodmiňuje trvání nároku na náhradu za ztrátu na výděлку trváním pracovního poměru se zaměstnavatelem, který za pracovní úraz zaměstnanec odpovídá. Zaměstnanci tak přísluší náhrada za ztrátu na výděлку za dobu pracovní neschopnosti i poté, co v průběhu pracovní neschopnosti rozvázal pracovní poměr.

Zaměstnankyně se dne 2. prosince 2010 vážně zranila při cestě z pracovního semináře, na který ji vyslal zaměstnavatel. Ten uznal úraz jako pracovní a nahlásil jej pojišťovně, která zaměstnankyni odškodnila, vyplatila jí všechno, nač má zraněný zaměstnanec nárok, ale jen do dne 30. června 2011, ačkoliv zaměstnankyně byla v pracovní neschopnosti až do 30. listopadu 2012. Zaměstnankyně totiž ukončila (vlastně byla nucena ukončit, jak se dozvíme dále) v pracovní neschopnosti pracovní poměr dohodou (ze dne 27. května 2011), a to právě ke dni 30. června 2011. Za dobu od 1. července 2011 do 30. listopadu 2012, kdy byla pracovní neschopnost ukončena, úrazová pojišťovna ani zaměstnavatel nezaplatili nic. Domnívali se, že zaměstnankyni již žádný nárok na náhradu za ztrátu na výděлку nevznikal, neboť důvodem rozvázání pracovního poměru nebyl pracovní úraz, nýbrž skutečnosti jiné, s pracovním úrazem nesouvisející. Zaměstnankyně se proto domáhala odškodnění náhrady za ztrátu na výděлку za dobu pracovní neschopnosti od 1. července 2011 do 30. listopadu 2012 soudní cestou a požadovala, aby jí žalovaný zaměstnavatel zaplatil 577 759 Kč s úroky z prodlení.

AČ Z PRÁCE ODEJÍT MUSELA, ODŠKODNĚNÍ ZA ÚRAZ JÍ NÁLEŽÍ

Soud prvního stupně žalobě vyhověl a uložil žalovanému zaměstnavateli, aby žalobkyni společně a nerozdílně s pojišťovnou zaplatili požadovanou částku. Soud přisvědčil žalovanému, že se žalobkyně dopustila velmi hrubého porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, ze kterého byla vyvozena i její trestní odpovědnost, a že pracovní poměr žalobkyně byl ukončen v souvislosti s tímto jednáním. Přesto však toto jednání nijak nesouvisí s pracovním úrazem a s odpovědností za něj, „*uplatněný nárok na náhradu škody z pracovního úrazu je samostatný a neodvíví se od jejího zavrženíhodného jednání*“, a proto nelze dospět k závěru, že by tento nárok na náhradu škody z pracovního úrazu byl v rozporu s dobrými mravy.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Náhrada ušlého výděлку, který nebyl uhrazen nemocenským, přísluší zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, i po skončení pracovního poměru, trvá-li nadále jeho pracovní neschopnost. Namítá-li žalovaný, že není možné přiznat zaměstnanci nárok na náhradu za ztrátu na výděлку, o který přišel čistě jen v důsledku svých protiprávních činů, pak této námitce podle názoru odvolacího soudu nelze přisvědčit. Žalobkyně totiž přišla o výdělek následkem pracovního úrazu a následně pracovní neschopnosti a nikoliv následkem svých protiprávních činů. Protože protiprávní jednání žalobkyně a rozvázání pracovního po-





měru dohodou žádným způsobem nespojuje s pracovním úrazem a s odpovědností za něj, nelze sdílet názor, že přiznání náhrady za ztrátu na výdělku je v daném případě v rozporu s dobrými mravy.

Zaměstnavatel to nevzdal a podal si dovolání k Nejvyššímu soudu ČR. Namítal, že náhradou ušlého výdělku se neodškodňuje samotná neschopnost výkonu práce zaměstnance, ale že jde o náhradu skutečné majetkové újmy, tedy určitého majetkového přínosu, o který zaměstnanec v příčinné souvislosti s úrazem skutečně přišel. S vědomím tohoto názoru je pak nutné zkoumat a brát v potaz i skutečnost, že z důvodu ležících mimo vzniklý pracovní úraz může během trvání pracovní neschopnosti dojít k tomu, že skutečná majetková újma se v průběhu času změní, protože dojde kupříkladu k dohodě o skončení pracovního poměru z úplně jiných důvodů, které se vzniklým pracovním úrazem nespojuje a ani nejde o důvody, které by měly zakrývat skutečnost, že zaměstnavatel se zbavuje zaměstnance nacházejícího se ve stavu delší pracovní neschopnosti. Má-li se odškodňovat skutečná majetková újma, musí se brát v úvahu veškeré okolnosti, které na tuto majetkovou újmu mají vliv, což dobrovolné skončení pracovního poměru bezpochyby je.

ÚČEL NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 582/2015, ze dne 3. června 2016, připomenul, že škoda, která vzniká následkem pracovního úrazu, spočívá též ve ztrátě na výdělku za dobu pracovní neschopnosti. Ke ztrátě na výdělku dochází proto, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu omezena, a účelem náhrady za tuto ztrátu je poskytnout přiměřeně odškodnění zaměstnanci, který dočasně není schopen pro následky pracovního úrazu dosahovat takového výdělku, jaký měl před poškozením.

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské nebo kdy mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

V posuzované věci není sporu o tom, že žalobkyně utrpěla pracovní úraz a že celá její navazující pracovní neschopnost byla jeho následkem. Žalovaný netvrdil, že by alespoň zčásti byly příčinou pracovní neschopnosti jiné okolnosti s pracovním úrazem (jeho následky) nespojující. Tuto příčinnou souvislost nemůže přerušit ani skutečnost, že se účastníci v průběhu pracovní neschopnosti dohodli na skončení pracovního poměru, neboť právní úprava nepodmiňuje trvání nároku na náhradu za ztrátu na výdělku trváním pracovního poměru se zaměstnavatelem, který za pracovní úraz zaměstnance (za škodu tím vzniklou) objektivně odpovídá. Případné protiprávní jednání žalobkyně, které mělo být pohnutkou k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, nemůže být důvodem pro odepření práva na náhradu škody na výdělku žalobkyně s poukazem na zneužití jejího postavení, neboť toto jednání žádným způsobem nespojuje s pracovním úrazem a s následnou neschopností k výkonu práce. Dovolání tedy bylo zamítnuto.

Richard W. Fetter