

Váš dopis značky / ze dne
Email / 23. 4. 2014

Naše značka

Vyřizuje / linka

Místo odeslání / dne
Praha/30.4. 2014

Věc

Stanovisko SMS ČR k dotazu obce XXX ve věci povinností zaměstnavatele při náhradě ztráty na výdělků

Znění dotazu:

Prosila bych Vás o názor a o výklad z praxe k § 386 odst. 1 Zákoníku práce. Z tohoto paragrafu vyplývá, že je-li zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, zaměstnán na dobu určitou, náleží mu náhrada ztráty na výdělků jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Jak si ale vyložit větu: "Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán."? Pro vysvětlení případu: Naší zaměstnankyni se stal v červenci 2013 pracovní úraz, měla PP na dobu určitou do 31. 12. 2013, proto jsme jí vyplatili náhradu ztráty na výdělků (během trvání PN) do 31. 12. 2013. Paní teď ale přišla s tím, že jí právnička Úřadu práce poradila, aby po nás požadovala i náhradu ztráty na výdělků po skončení pracovního poměru, její pracovní neschopnost ale stále trvá, nejedná se tedy o náhradu ztráty po skončení prac. neschopnosti (ale jde tedy o dorovnání nemocenských dávek do nějaké výše, upřímně ani nevíme do jaké). Při tomto se odvolává především na větu, ke které od Vás výše žádám právní výklad s tím, že dle jejího názoru paní mohla i vzhledem k ještě produktivnímu věku (57 let) být i nadále zaměstnána (kdekoliv, aniž měla zaměstnání přislíbeno). Pojišťovna nám ale toto nechce proplatit, odvolává se právě na § 386 odst. 1 ZP s tím, že by se toto dorovnávalo jen, pokud by paní měla sjednanou práci někde jinde. Paní nikde sjednanou práci od roku 2014 neměla (mj. i vzhledem k dlouhodobé pracovní neschopnosti, kdy si ani nemohla práci shánět). Přikláním se spíše k výkladu pojišťovny (přečetla jsem již dříve k tomuto několik výkladů a došla k názoru, že z praxe to ani není běžné), ani není jasné, do jaké výše bychom jí výdělek dorovnávali. Samozřejmě ostatní nároky nezpochybnujeme (např. ztrátu na výdělků po skončení PN, pokud bude paní invalidní).

Odpověď:

Vážená paní starostko,

nejprve je třeba seznámit se s relevantními částmi příslušného ustanovení:

§ 386 odst. 1

Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody

o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, **přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán.** Ostatní práva vyplývající z odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání tím nejsou dotčena.

Jak se na poslední ze zvýrazněných vět dívá judikatura? Cituji z jednoho relativně nového rozhodnutí:

1. Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou, má po uplynutí doby trvání pracovního poměru nárok na náhradu za ztrátu na výdělku nejen tehdy, jestliže prokáže, že by byl dále zaměstnán, ale **i v případě, kdy jeho další zaměstnávání lze podle okolností jen předpokládat.**
2. Nebude-li zjištěno, že by poškozený zaměstnanec byl po skončení pracovního poměru na dobu určitou dále zaměstnán – kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu – u téhož zaměstnavatele, nemá nárok na náhradu na ztrátu na výdělku vycházející z jeho příjmů u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou; majetkovou újmu vyvolanou pracovním úrazem lze vyjádřit jen pomocí takového výdělku, který by prokazatelně dosáhl při dalším zaměstnávání u jiného zaměstnavatele a který v příčinné souvislosti s pracovním úrazem ztratil. (NS 21 Cdo 2023/2005)

Co jsou ony okolnosti, o kterých je řeč v bodě 1 výše uvedené citace? Komentář nakladatelství C. H. Beck odpovídá takto: „*Na závěr, kdy lze důvodně předpokládat, že by postižený zaměstnanec byl i nadále zaměstnán, pak lze usuzovat - jak vyplývá z povahy věci – pouze s přihlédnutím k okolnostem, které tu byly v době úrazu a které vypovídají o tom, zda zaměstnanec uzavřel pracovní poměr na dobu určitou jen příležitostně (a po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru by stejně nadále nepracoval) nebo zda hlavním (základním) zdrojem jeho příjmů byla výdělečná činnost a zaměstnanec do té doby pravidelně pracoval (a lze tedy podle okolností předpokládat, že po skončení pracovního poměru by byl znovu zaměstnán).*“

Ve světle tohoto stanoviska bude právě odpověď na otázku, zda pro bývalou zaměstnankyni bylo zaměstnání u Vaší obce pouhým příležitostným zdrojem příjmů, která se ukáže jako rozhodující.

Vypracoval: Mgr. Jan Bartonička

Ověřil: Mgr. Kateřina Malá

Upozorňujeme, že tuto službu (odpovědi, rozbor, řešerše) poskytuje Sdružení místních samospráv ČR výhradně zástupcům členských obcí, a to bezplatně za podmínky řádné úhrady členských příspěvků. Je zcela na tazateli, zda danou odpověď (rozbor, řešerši) bude akceptovat.