

Dotaz:

(ze dne 10. 6. 2016)

Věc: žádost o podání informace v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., zákon o svobodném přístupu k informacím, na položené otázky a to písemnou formou.

Dobrý den,

chtěl jsem se jen zeptat, jak se má správně postupovat ve věci pracovního úrazu.

1) Jakým způsobem se postupuje, pokud je zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, propuštěn na základě lékařského posudku a po nastoupení do jiného zaměstnání mu byla přiznána náhrada za ztrátu na platu.

Má a nebo může ,vlastně již bývalý zaměstnavatel, požadovat po nějaké době další přezkum zdravotního stavu (nový posudek) a vázat na to další vyplácení náhrady za ztrátu na platu?

2) Pokud je bývalý zaměstnanec (viz. otázka 1)), který si našel jiné zaměstnání, po propuštění hospitalizován v souvislosti s pracovním úrazem a vznikla mu tak při pobírání nemocenských dávek škoda, vypočítává se náhrada za ztrátu na platu z nemocenských dávek, nebo z již přiznané náhrady za ztrátu na platu (viz. otázka 1))?

Zde mně není výpočet jasný a to vzhledem k tomu, že u přiznané náhrady za ztrátu na platu se nepřihlíží k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, ovšem v nemocenských dávkách je výdělek dosažený zvýšeným pracovním úsilím započítán.

3) Pokud je přiznána náhrada za ztrátu na platu, vydává se rozhodnutí v této věci na dobu určitou a případně na jak dlouhou dobu?

Odpověď vedoucí oddělení kancelář ministerstva:

Vážený pane,

na základě Vaší žádosti o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, doručené MPSV dne 10. června 2016, ve věci poskytnutí informací o postupu při pracovním úrazu, sděluji následující:

Bod 1 žádosti

V případě, že zaměstnanec ukončil pracovní poměr u zaměstnavatele, který odpovídá za škodu způsobenou pracovním úrazem a poté vykonává práci u jiného zaměstnavatele, u něhož dosahuje nižší výdělek, má odpovědný zaměstnavatel povinnost poskytovat tomuto zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Uvedená náhrada za ztrátu na výdělků přísluší v případě, že je tato ztráta v příčinné souvislosti s pracovním úrazem. Je proto pochopitelné, že odpovědný zaměstnavatel má právo požadovat, aby mu zaměstnanec tuto skutečnost doložil, například lékařským posudkem, ze kterého je zřejmé, že vznik škody – ztráty na výdělků je v příčinné souvislosti s pracovním úrazem. Tento postup umožňuje ustanovení § 271u zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 205/2015 Sb. (dále jen „zákoník práce“), podle kterého se může zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých povinností v případě, že došlo k podstatné změně poměrů na straně poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady za ztrátu na výdělků. Takovou podstatnou změnou může být právě změna zdravotního stavu, ať již v důsledku pracovního úrazu nebo i obecného onemocnění, či přiznání nebo změna výše invalidního důchodu. Změnou však může být i přiznání starobního důchodu, o který poškozený požádal, kdy nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti zaniká, resp., kdy zaniká povinnost zaměstnavatele tuto náhradu poskytovat.

Bod 2 žádosti

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti přísluší podle § 271a odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu, ať vznikla u zaměstnavatele, který za tento druh náhrady škody odpovídá, nebo u jiného zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec pracuje. Průměrným výdělkem před vznikem škody, do kterého se tato náhrada za ztrátu na výdělků doplácí, je průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže zaměstnanci před vznikem této další škody příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, pak se náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti poskytuje do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce. Za výdělek po pracovním úrazu se považuje náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo odměny z dohody podle § 194 zákoníku práce a nemocenské.

Bod 3 žádosti

Žádné rozhodnutí o přiznání náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti se nevydává. Nárok zaměstnance na tuto náhradu vzniká automaticky, jakmile v důsledku pracovního úrazu dojde u zaměstnance k poklesu výdělků. Uvedená náhrada přísluší ve smyslu § 371b odst. 6 zákoníku práce do konce kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší, než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění, samozřejmě za předpokladu, že nárok na tuto náhradu trvá, resp., že nedošlo ke změně poměrů na straně poškozeného zaměstnance, které byly rozhodující pro určení výše náhrady.

S pozdravem