

Č. j.: 2016/269063 žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve věci **výkladu zákoníku práce - konkrétní otázky k zaměstnávání**

Dotaz ze dne 14. 12. 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.

Měl bych otázky:

1) Pokud mohl být zaměstnanec zaměstnán na určité pracovní pozici, pouze po splnění specifických zdravotních požadavků (např. určených vyhláškou) a po pracovním úrazu už tyto specifické zdravotní požadavky nesplňoval a byl tedy pro nesplnění těchto specifických zdravotních požadavků propuštěn a najde si následně zaměstnání, kde nemusí splňovat žádné specifické zdravotní požadavky:

a) je povinen dokládat zda i v následném zaměstnání má nějaké zdravotní obtíže či omezení v souvislosti s původním úrazem a nemůže tak to následné zaměstnání plně vykonávat?

b) je povinen dokládat, že zdravotní obtíže, pro které byl propuštěn, přetrvávají a že by i nadále nesplňoval specifické zdravotní požadavky např. lékařskými zprávami nebo posudky?

c) pokud v následném zaměstnání nemusí splňovat specifické zdravotní požadavky, jako v původním zaměstnání ale pro své zdravotní omezení, které si způsobil pracovním úrazem, by i nadále nesplňoval specifické zdravotní požadavky původního zaměstnání, náleží mu náhrada za ztrátu na platu?

2) Je podmínkou pro vyplácení náhrady za ztrátu na platu po pracovním úrazu, aby byl poškozený osobou zdravotně znevýhodněnou nebo invalidní, nebo postačuje, aby v následném zaměstnání pobíral nižší plat?

3) Pokud je doložena z následného zaměstnání smlouva o výši hodinové mzdy, lze z této smlouvy vypočítat výši náhrady za ztrátu na platu, pokud je stanovena výše průměrné mzdy v bývalém zaměstnání, nebo je povinnost dokládat za každý měsíc platové lístky?

Odpověď

...Vám k jednotlivým bodům Vašeho dotazu sdělujeme následující, a to i přesto, že se nejedná o dotaz v souladu se zákonem.

1. K dokládání zdravotního stavu po pracovním úrazu je třeba uvést, že zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), žádnou takovou povinnost zaměstnanci neukládá.

V případě, že zaměstnanec nemohl z důvodu zdravotního stavu způsobeného pracovním úrazem nadále vykonávat práci podle pracovní smlouvy, pak

po skončení pracovního poměru by mělo být v jeho dalším zaměstnání k tomuto zdravotnímu stavu přihlédnuto, neboť podle § 103 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které neodpovídají jeho zdravotní způsobilosti.

Zaměstnavatel, který zaměstnanci poskytuje náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, může po zaměstnanci požadovat, aby mu doložil, zda důvody, pro které mu byla přiznána uvedená náhrada, nadále trvají. Změní-li se totiž podstatné poměry na straně poškozeného, kterými jsou především změna zdravotního stavu (např. odejmutí invalidního důchodu pro vyléčení nebo vznik jiného, obecného onemocnění), pak má zaměstnavatel ve smyslu § 271u odst. 1 zákoníku práce možnost domáhat se změny v úpravě svých povinností.

Jakou práci a za jakých podmínek může zaměstnanec po pracovním úrazu vykonávat, stanoví ve svém posudku poskytovatel pracovnílékařských služeb. Jak již bylo uvedeno výše, náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti přísluší v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nedosahuje průměrného výděлку před vznikem škody, a to bez ohledu na to, zda pracuje u zaměstnavatele, který za škodu odpovídá nebo u jiného zaměstnavatele. V této souvislosti je však třeba zdůraznit, že ztráta na výděлку musí být v příčinné souvislosti s utrpeným pracovním úrazem. Nelze tedy dovozovat, že by mu náhrada příslušela i v případě kdyby si například sjednal zaměstnání na kratší, než stanovenou týdenní pracovní dobu, aniž by proto byl důvod spočívající ve zdravotní nezpůsobilosti. Takovou skutečnost by mohl zaměstnavatel posoudit tak, že si určitou částku bez vážných důvodů zaměstnanec opomenul vydělat a škodu, do výše této částky, mu ve smyslu § 271b odst. 5 zákoníku práce neuhradí.

2. Pro poskytování náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti není nutné, aby byl zaměstnanec osobou zdravotně znevýhodněnou nebo invalidní. Rozhodující pro nárok na tuto náhradu je škoda spočívající v nižším výděлку.
3. Pokud je zaměstnanec zaměstnán u jiného zaměstnavatele, než u zaměstnavatele, který je mu povinen poskytovat náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, je povinen dokládat tomuto zaměstnavateli výši dosahovaného výděлку pravidelně každý měsíc, neboť uvedená náhrada se také poskytuje pravidelně jednou měsíčně a dosahovaný výdělek, který je pro tuto náhradu rozhodný může být každý měsíc rozdílný.

Závěrem Vás upozorňujeme na to, že sdělené informace mají pouze usnadnit základní orientaci při řešení příslušné otázky a nenahrazují odborné právní služby.