

XXI.5 Průměrný výdělek (§ 351 až 362)

Zákoník práce na řadě míst pracuje s pojmem průměrný výdělek a s jeho násobky. Násobky průměrného výdělku je například vyjádřena minimální výše zákonného odstupného, limity náhrady škody ze strany zaměstnance apod. Průměrným výdělkem nebo určitým procentem z něj jsou stanoveny některé příplatky ke mzdě či platu nebo náhrady mzdy či platu. Způsob zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely stanoví § 351 až 362 zákoníku práce.

Průměrný výdělek se určuje z hrubé mzdy nebo platu, zúčtovaného k výplatě zaměstnanci v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Odpracovanou dobou je doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat (nikoliv jejich náhrady). Rozhodným obdobím je kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém je průměrný výdělek použit pro uspokojení nároků zaměstnance.

Výjimku tvoří následující případy:

- při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance příznivější;
- pokud pracovní poměr vznikl teprve v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí, pak je rozhodným obdobím doba od vzniku pracovního poměru do konce tohoto čtvrtletí;
- při uplatnění konta pracovní doby, kdy je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období;
- pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů. Místo průměrného výdělku se pak použije pravděpodobný výdělek (§ 355). Pravděpodobný výdělek zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo které by zřejmě dosáhl, pokud by v rámci rozhodného období odpracoval alespoň 21 dnů. Přitom se přihlídnou zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Pokud nebyla mzda nebo plat za práci přesčas poskytnuta ihned v měsíci následujícím po výkonu této práce, může dojít ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce přesčas vykonána. V tomto případě se do odpracované doby v tom rozhodném období, v němž se zúčtuje mzda nebo plat za práci přesčas, zahrnou také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta. Jinak by došlo ke zkrácení průměrného výdělku.

Základní formou průměrného výdělku je průměrný hodinový výdělek (§ 356). Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348. Tento koeficient vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, odečte se od průměrného měsíčního hrubého výdělku:

- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a
- záloha na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

Pokud je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí (například roční odměna), určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu odpovídající odpracované době. Zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu pro zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. To znamená, že například jednorázově přiznaná a vyplacená roční odměna se následně promítne do průměrného výdělku ve čtyřech následujících rozhodných obdobích, vždy ve výši jedné čtvrtiny.

Zákoník práce dále stanoví, že u zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělek z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

Způsobem výše uvedeným se postupuje i při zjištění průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je-li však sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

Vykonával-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více základních pracovněprávních vztazích uvedených nebo ve více základních pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 nebo pracovním vztahu, odděleně. Uvedené pravidlo tedy znamená, že průměrný výdělek se zjišťuje v každém základním pracovněprávním vztahu zvlášť.

Judikáty NS:

21 Cdo 3445/2013

21 Cdo 517/2015

21 Cdo 2343/2015

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.