

1. 8. 2024

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak určit průměrný výdělek pro tzv. proplacení nevyčerpané dovolené v případě skončení pracovního poměru?

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1220/2023, ze dne 23. 1. 2024, jehož nejvýznamnější závěry si přiblížíme, odpovídá na otázku, za jaké rozhodné období se zjišťuje průměrný výdělek zaměstnance pro účely (poskytnutí) náhrady platu (mzdy) za nevyčerpanou dovolenou v případě skončení pracovního poměru zaměstnance v době od 1. 1. 2012. Současně upozorňuje na to, že neodpracoval-li zaměstnanec v rozhodném období alespoň 21 dnů, je třeba použít výděleku pravděpodobného. Nepostupuje se tak, že by byl použit průměrný výdělek z kalendářního čtvrtletí, v němž naposledy zaměstnanec alespoň 21 dnů odpracoval.

Ovšem výkladový přístup Nejvyššího soudu má být brzy překonán (změněn) novelizací zákoníku práce, na jejíž přípravu rovněž upozorníme.

Nárok na proplacení dovolené bez jejího faktického čerpání jen v případě skončení pracovního poměru

Zaměstnanci přísluší podle ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou (tedy tzv. proplacení dovolené, aniž by byla dovolená fakticky čerpána) pouze v případě skončení pracovního poměru. Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada podle ust. § 222 odst. 3 zákoníku práce přísluší ve výši průměrného výděleku.

Průměrný výdělek se zjišťuje vždy k začátku nového kalendářního čtvrtletí dle výdělkových poměrů zaměstnance v předchozím kalendářním čtvrtletí

Průměrným výdělkem zaměstnance se podle ust. § 352 zákoníku práce rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel podle ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

Není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím podle ust. § 354 odst. 1 předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se podle ust. § 354 odst. 2 zákoníku práce zjistí **k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období**. Průměrný výdělek se proto stanovuje čtyřikrát do roka k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu kalendářního roku. (Pro průměrný výdělek zjištěný k 1. lednu kalendářního roku a používaný v I. čtvrtletí jsou rozhodující *výdělkové poměry zaměstnance ze IV. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Výdělkové poměry za I. čtvrtletí kalendářního roku ovlivňují průměrný výdělek stanovený k 1. dubnu a používaný ve II. čtvrtletí kalendářního roku. Výdělkové poměry za II. čtvrtletí ovlivňují průměrný výdělek stanovený k 1. červenci a používaný ve III. čtvrtletí kalendářního roku. Výdělkové poměry za III. čtvrtletí ovlivňují průměrný výdělek stanovený k 1. říjnu a používaný ve IV. čtvrtletí kalendářního roku.*)

Rozhodným obdobím je kalendářní čtvrtletí přecházející skutečnosti, kvůli které se průměrný výdělek zjišťuje

Pro stanovení průměrného výdělku mají význam tři základní skutečnosti - rozhodné období, hrubá mzda (plat) zúčtovaná zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a odpracovaná doba v rozhodném období. **Rozhodným obdobím je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí, tj. kalendářní čtvrtletí předcházející skutečnosti, pro kterou se zjišťuje průměrný výdělek.**

Rozhoduje až den následující po skončení pracovního poměru

V případě náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část je takovou skutečností vznik práva na tuto náhradu. Protože podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru, vzniká zaměstnanci právo na tuto náhradu dnem následujícím poté, co pracovní poměr mezi ním a zaměstnavatelem skončí. Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část je proto kalendářní čtvrtletí, které tomuto dni předchází.

Příklady

Jestliže tedy pracovní poměr skončí např. 31. ledna, jako tomu bylo v (Nejvyšším soudem ČR) řešeném případě (spis. zn. 21 Cdo 1220/2023), potom je rozhodným obdobím IV. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Jestliže pracovní poměr skončí např. 31. prosince, potom je rozhodným obdobím rovněž IV. kalendářní čtvrtletí (roku, v němž skončil pracovní poměr), protože zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou dnem následujícím po dni, kdy pracovní poměr skončil, což je 1. leden následujícího kalendářního roku a jemu předcházejícím kalendářním čtvrtletím je IV. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

A právě toto by mělo být změněno, jak upozorníme na závěr článku!

Jestliže pracovní poměr skončí např. 30. listopadu, pak je rozhodným obdobím III. čtvrtletí kalendářního roku.

Použití pravděpodobného výdělku

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se podle ust. § 355 odst. 1 zákoníku práce pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (ust. § 355 odst. 2 zákoníku práce).

Řešení sporného případu

V řešeném případě (spis. zn. NS ČR: 21 Cdo 1220/2023) proto rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku zaměstnankyně pro účely náhrady platu, která jí příslušela za nevyčerpanou dovolenou, na niž jí vzniklo právo v době od 1. 1. 2012 do 31. 1. 2017, kdy pracovní poměr mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem skončil, je čtvrté čtvrtletí roku 2016, které předchází dni

následujícímu po skončení pracovního poměru, a nikoliv druhé čtvrtletí roku 2007, v němž, jak uvedl odvolací soud, naposledy zaměstnankyně fakticky pro zaměstnavatele pracovala. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně v rozhodném období čtvrtého čtvrtletí roku 2016 neodpracovala alespoň 21 dnů, neboť zaměstnavatel jí v tomto období nepřiděloval práci, je třeba použít pravděpodobný výdělek, pro jehož náležité zjištění je nutné zabývat se zejména tím, jak byla v příslušném rozhodném období podle v té době platných právních předpisů odměňována práce, kterou měla zaměstnankyně u zaměstnavatele konat.

V praxi je tomu dosud většinou a v budoucnu po novelizaci zákoníku práce bude jinak

Nelze přehlédnout, že judikatorní výklad Nejvyššího soudu se bez bližšího vysvětlení (argumentačně je poměrně strohý) **liší v určitém ohledu od zavedeného a převažujícího přístupu v praxi. Zaměstnavatelská a účetní praxe má povětšinou za (určující, rozhodné) datum (termín), ze kterého je třeba vycházet pro správné určení rozhodného období a zjištění průměrného výdělku, datum skončení pracovního poměru, a nikoliv až den následující (po skončení pracovního poměru).** - Obdobně se liší přístup Nejvyššího soudu i ve věci určení rozhodného období pro stanovení průměrného výdělku pro účely odstupného.[\[1\]](#)

V praxi dochází k různým postupům resp. dvojímu postupu v obdobných skutkových situacích. Nejvyšší soud se zjevně přiklání k tomu v praxi minoritnímu. Na výkladový rozpor reaguje i tzv. "flexi"-novela zákoníku práce.[\[2\]](#) Navržená právní úprava stanoví najisto, že se průměrný výdělek zjišťuje vždy pouze v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu, nikoliv po jeho skončení. - **Nové znění ust. § 360 zákoníku práce má být: "Má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu."**

Navrhuje se tedy zavést výslovnou úpravu použití průměrného výdělku v období po skončení základního pracovněprávního vztahu, a to např. při výpočtu výše odstupného nebo náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Pokud např. posledním dnem trvání pracovního poměru bude 31. prosinec kalendářního roku a zaměstnanci vznikne nárok na odstupné (nebo poskytnutí náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou), budou tato plnění vypočtena z průměrného výdělku zjištěného k 1. říjnu kalendářního roku, přičemž rozhodným obdobím pro jeho zjištění je III. kalendářní čtvrtletí. Zaměstnavatel tedy nebude 1. ledna následujícího kalendářního roku, tedy v době, kdy pracovní poměr již neexistuje, „zjišťovat“ průměrný výdělek z hrubé mzdy zúčtované k výplatě ve IV. čtvrtletí a z odpracované doby ve IV. čtvrtletí roku předchozího.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu právu a s ním souvisejícím kapitolám jiných právních odvětví

[1] Přitom odstupné je splatné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu. Zákoník práce ale dává ve svém ust. § 67 odst. 4 zaměstnavateli a zaměstnanci možnost, aby se písemně dohodli na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru. Již k tomuto dni tak vzniká právo na odstupné a jeho výše musí být již známa a odvozena z příslušného průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. (Viz Stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání ze dne 4. 2. 2014 a ze dne 8. 12. 2020)

[2] Č.j. předkladatele: MPSV-2024/78761-521/2 (VeKLEP Veřejná elektronická Knihovna LEgislativního Procesu)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)