

2. 5. 2023

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

Speciální určení rozhodného období pro stanovení průměrného výdělku pro výpočet odstupného při výpovědi pro podstatně zhoršené pracovní podmínky při přechodu práv a povinností (§ 339a ZP) a rozpočítání odměny za delší období než kalendářní čtvrtletí do průměrného výdělku (§ 338 ZP)

Aktuální rozhodnutí Nejvyššího soudu řeší otázku z jakého rozhodného období je nutné vycházet pro účely ust. § 339a odst. 1 a 2 zákoníku práce a dále připomíná uplatnění postupu při stanovení průměrného výdělku dle ust. § 358 zákoníku práce.

Průměrný výdělek jako výdělek za předchozí kalendářní čtvrtletí

Podle ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.^[1] Podle ust. § 354 odst. 1 zákoníku práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

Průměrný výdělek se zjišťuje vždy k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu kalendářního roku a zohlední se příjem za předchozí kalendářní čtvrtletí.^[2] (Podle ust. § 355 odst. 1 zákoníku práce, jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.)

Rozpočítání odměny za období delší, než kalendářní čtvrtletí

Podle ust. § 358 zákoníku práce, jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu odpovídající odpracované době.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3559/2021, ze dne 21. 12. 2022, připomíná, že citované ust. § 358 zákoníku práce je třeba vyložit tak, že **v případě mzdy (části mzdy), která je poskytována za delší období než za kalendářní čtvrtletí, se určí pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí a zbývající část této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období**

(dalších obdobích).

Příklad

Nejvyšší soud uvedené názorně vysvětlil na příkladu tak, že „byla-li žalobci zúčtována a vyplacena mimořádná odměna za časové období jednoho roku v říjnu 2011, znamená to, že pro účely výpočtu průměrného výdělku je třeba její poměrnou část - jednu čtvrtinu - zahrnout do základu pro výpočet průměrného výdělku i v prvních třech kalendářních čtvrtletích roku 2012“ (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 11. 2016, spis. zn. 21 Cdo 2343/2015).

Rozpočítání pololetní odměny vyplacené ve 2. čtvrtletí v poměrných částech (polovina) do příjmu za 3. a 4. čtvrtletí, což ovlivňuje nároky ve 4. čtvrtletí a 1. čtvrtletí roku následujícího

V poměrech nyní Nejvyšším soudem posuzované věci (spis. zn. 21 Cdo 3559/2021) to znamená, že byla-li žalobkyni (zaměstnankyni) ve mzdě za měsíc červenec 2017 zúčtována k výplatě i pololetní odměna ve výši 40 000 Kč, je nutné při zjišťování průměrného výdělku zahrnout polovinu této částky do hrubé mzdy ve třetím čtvrtletí roku 2017 a druhou polovinu této částky do hrubé mzdy ve čtvrtém čtvrtletí roku 2017. (Pololetní odměna vyplacená ve 2. čtvrtletí kalendářního roku tedy musí být poměrně rozdělena a započítána do průměrného výdělku za následující 3. a 4. kalendářní čtvrtletí.)

Skutkový základ sporného případu

S účinností ke dni 2. 10. 2017 došlo k prodeji závodu a v souvislosti s tím došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního na přejímajícího zaměstnavatele. Zaměstnankyně dne 1. 12. 2017 předala žalovanému přejímajícímu zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, a pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dne 28. 2. 2018.

Pravomocným rozsudkem soudu bylo rozhodnuto (potvrzeno), že k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 1. 12. 2017 došlo z důvodu podstatného zhoršení jejich pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele.

Odstupné

Podle ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce, byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce, má zaměstnanec podle ust. § 339a odst. 2 zákoníku práce právo na odstupné (dle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce).

Důvod a účel zaměstnancova nároku na odstupné při výpovědi pro podstatné zhoršení pracovních podmínek

Tam, kde dojde k ukončení pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností, musí být zaměstnavatel považován za toho, kdo je odpovědný za ukončení pracovního poměru. To, co je zde zaměstnavateli přičítáno k tíži, není samotné ukončení pracovního poměru (toto právní jednání ostatně činí zaměstnanec), ale přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu, jenž probíhá bez účasti zaměstnance a i přes jeho případný nesouhlas a jenž je příčinou podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek. Účelem odstupného v případě, že soud pravomocně rozhodl, že ke zhoršení pracovních podmínek v

neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu nebo převodu, je možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

Odstupné nemá být počítáno z výdělku za dobu zhoršených pracovních podmínek

Dal-li zaměstnanec výpověď z pracovního poměru právě z důvodu, že došlo k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, a má-li odstupné kompenzovat zaměstnanci důsledky této změny, s níž nesouhlasil, bylo by v rozporu se smyslem této právní úpravy, pokud by měla být tato kompenzace (za ukončení pracovního poměru v důsledku zhoršení pracovních podmínek) stanovena podle stavu panujícího v období, v němž již ke zhoršení pracovních podmínek došlo; odstupné by se naopak mělo odvíjet od poměrů, které zde byly před tímto zhoršením, tedy před účinností přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

Určení rozhodného čtvrtletí, za něž je zaměstnancův průměrný výdělek určující pro výpočet odstupného z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek při přechodu práv a povinností

Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného v případě zaměstnance, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ust. § 339a odst. 2 zákoníku práce, je tedy kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3559/2021, ze dne 21. 12. 2022.

Řešení sporného případu

V posuzovaném případě je tedy třeba zjistit průměrný výdělek za 3. čtvrtletí roku 2017 a z něj odvodit výši odstupného. (A to proto, že k účinnosti prodeje závodu čili přechodu práv a povinností došlo ve 4. čtvrtletí roku 2017 (ke skončení pracovního poměru v 1. čtvrtletí roku 2018), ačkoliv jinak, pokud by nešlo právě o nárok na odstupné při skončení pracovního poměru pro podstatně zhoršené pracovní podmínky dle ust. § 339a zákoníku práce, by rozhodujícím čtvrtletím, za které by se zjišťoval průměrný příjem pro stanovení odstupného, bylo 4. čtvrtletí roku 2017 jako kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém vzniká nárok na odstupné.) A do tohoto příjmu (za 3. kalendářní čtvrtletí roku 2017) je třeba zahrnout též poměrnou část (polovinu) odměny vyplacené zaměstnankyni již ve 2. kalendářním čtvrtletí roku 2017, neboť šlo o pololetní odměnu (postupovat tedy dle ust. § 358 zákoníku práce).



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

[1] Za odpracovanou dobu se dle ust. § 353 odst. 2 zákoníku práce považuje doba, za kterou

zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. - Ne doba, za kterou náležela náhrada mzdy nebo platu.

[2] Průměrný výdělek se dle ust. § 354 odst. 2 zákoníku práce zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)