

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

Určení průměrného (popř. pravděpodobného) výdělku (nejen) pro účely náhrady platu (mzdy) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele

Je třeba upozornit, a učiníme tak maximálně jednoduše a srozumitelně, že při dlouhodobé překážce v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu, nelze trvale resp. po celou dobu trvání překážky v práci, za níž náleží náhrada, vycházet z výše náhrady mzdy (platu) v době, kdy začala překážka v práci (tedy z průměrného výdělku z kalendářního čtvrtletí předcházejícího kalendářnímu čtvrtletí, v němž započala překážka v práci). Průměrný nebo i pravděpodobný výdělek je třeba počítat pro každé další kalendářní čtvrtletí nově, a tedy i náhradu mzdy nebo platu za následující kalendářní čtvrtletí.

Podle ust. § 208 zákoníku práce, nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ust. § 207 zákoníku práce,[\[1\]](#) přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (ust. § 86 a 87 zákoníku práce). [\[2\]](#)

Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí **průměrný hrubý výdělek**, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak (ust. § 352 zákoníku práce). Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce). Není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak, **je rozhodným obdobím (pro zjištění průměrného výdělku) předchozí kalendářní čtvrtletí** (ust. § 354 odst. 1 zákoníku práce). Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období (§ 354 odst. 2 zákoníku práce). **Průměrný výdělek se tak zjišťuje vždy k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu, když se zohlední výdělek v předchozím kalendářním čtvrtletí.**

Co rozhoduje o výši průměrného výdělku

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, jak uvádí a připomíná rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 815/2022, ze dne 20. 12. 2022.

Průměrný výdělek za předchozí kalendářní čtvrtletí

Rozhodným obdobím je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí, tj. kalendářní čtvrtletí předcházející skutečnosti, pro kterou se zjišťuje průměrný výdělek. Je-li touto skutečností překážka v práci na straně zaměstnavatele, je rozhodným obdobím kalendářní čtvrtletí, které předchází době, v níž tato překážka vznikla. Vznikla-li tato překážka v práci např. v době od 1. dubna do 30. června, je rozhodným obdobím první čtvrtletí kalendářního roku, při vzniku překážky v době od 1. července do 30. září je rozhodným obdobím druhé čtvrtletí kalendářního roku

atd.

Místo skutečného průměrného výdělku pravděpodobný výdělek

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek (ust. § 355 odst. 1 zákoníku práce). 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).[\[3\]](#)

Použití pravděpodobného výdělku namísto skutečného průměrného výdělku přichází v úvahu především při dlouhodobější překážce v práci. O tu šlo v případě řešeném Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 815/2022, kdy se pracovní poměr sjednaný na dobu určitou změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou, což zaměstnavatel neuznával, a zaměstnankyni tak nepřiděloval práci. Zaměstnankyně se proto domáhala náhrady platu. - V projednávané věci (spis. zn. NS ČR: spis. zn. 21 Cdo 815/2022) je **druhé čtvrtletí roku 2007** rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku zaměstnankyně **pro účely náhrady platu, která jí příslušela z důvodu překážek v práci na straně žalovaného zaměstnavatele v době od 1. 7. 2007 do 31. 12. 2017**, kdy žalovaný zaměstnavatel nepřiděloval žalobkyni (zaměstnankyni) práci podle pracovní smlouvy.

Změna výše průměrného či pravděpodobného výdělku pro každé kalendářní čtvrtletí

Jde-li o náhradu platu za překážky v práci, které bránily žalobkyni ve výkonu práce v době po 30. 9. 2007, je rozhodným obdobím **vždy to kalendářní čtvrtletí, které předchází čtvrtletí, v němž překážky vznikly.** Protože žalobkyně v těchto dalších rozhodných obdobích neodpracovala alespoň 21 dnů, neboť žalovaná jí od 1. 7. 2007 nepřidělovala práci, je třeba v nich použít pravděpodobný výdělek.

Jak při nesprávně stanoveném - nižším (tarifním) platu

Při řešení zmíněného sporného případu Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 815/2022, ze dne 20. 12. 2022, uvedl, že **platem zúčtovaným zaměstnanci k výplatě za rozhodné období ve smyslu ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce je třeba rozumět zúčtování práva na plat v rozsahu, v jakém zaměstnanci vzniklo za práci vykonanou v rozhodném období; z tohoto hlediska není významné, kdy k výplatě platu (jeho části) fakticky došlo.** Vztaheno na posuzovaný případ to znamená, že určila-li by zaměstnavatelka zaměstnankyni v důsledku jejího nesprávného zařazení do platové třídy plat v nižší výši, než ve které jí podle pracovněprávních předpisů náležel, byl by platem zúčtovaným zaměstnankyni k výplatě za rozhodné období ve smyslu ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce plat jí (podle pracovněprávních předpisů) příslušející (který jí měl být vyplacen), neboť bylo vyloučeno, aby jí byl plat určen a zúčtován v jiné výši. Žalující zaměstnankyně totiž dále argumentovala, že byla zaměstnavatelem „zařazena diskriminačně do 11. třídy namísto do 12. platové třídy“.

I pravděpodobný výdělek se mění každé kalendářní čtvrtletí

Jelikož šlo o sporný případ z veřejného sektoru (oblast školství), je třeba zohledňovat při výpočtu náhrady mzdy resp. stanovení pravděpodobného výdělku i valorizace tarifního platu. Ty se vždy na výši pravděpodobného výdělku projeví v následujícím kalendářním čtvrtletí.

Řekněme, že ke zvýšení tarifních platů došlo např. k začátku nového školního roku 1. září, tzn. že došlo k navýšení pravděpodobného výdělku za 3. kalendářní čtvrtletí, takže tím dochází ke zvýšení náhrady mzdy za 4. kalendářní čtvrtletí atd.

Není tomu tak, a to platí, jak pro veřejný, tak soukromý sektor, že náhrada platu nebo náhrada mzdy zůstává stále ve stejné výši - od začátku po celou dobu trvání překážky v práci, ačkoli v se takto v praxi mnohdy nesprávně zjednodušeně postupuje (jsou takto konstruovány v pracovněprávních sporech žalobní petity, jakož i výrokové části soudních rozsudků).

Je třeba přepočítat pravděpodobný výdělek resp. průměrný výdělek za každé kalendářní čtvrtletí, což se projeví ve výši náhrady mzdy za následující kalendářní čtvrtletí. V soukromém sektoru je takto třeba obdobně zohlednit např. zvýšení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručené mzdy nebo mezd ujednaných v kolektivní smlouvě.



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

[1] Ust. § 208 zákoníku práce upravuje mzdové (platové) nároky zaměstnance při - můžeme říci zbytkové, obecné - překážce v práci na straně zaměstnavatele, nejde-li o zvláště upravenou překážku - speciální překážku v práci na straně zaměstnavatele. Nesmí tedy jít o tzv. prostoje, tedy o překážku v práci z důvodu přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, přerušením dodávky surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo o jinou provozní příčinu, ani o o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (to vše ve smyslu ust. § 207 zákoníku práce). Ovšem v praxi úprava "obecné" překážky v práci dle ust. § 208 nachází většího uplatnění, než úprava speciálních překážek v práci.

[2] O překážku v práci ve smyslu zmíněného ust. § 208 zákoníku práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru - přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat. (O překážku v práci jde přitom bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil.)

[3] Ke způsobu zjišťování pravděpodobného výdělku viz např. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4325/2014; ze dne 24. 4. 2019, spis. zn. 21 Cdo 95/2017; nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 3. 2022, spis. zn. 21 Cdo 2146/2021.

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)