

20. 8. 2021

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

Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce

Nejvyšší soud ČR určil, že zaměstnanec při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku, pokud jde o zjišťování průměrného výdělku, zvýhodňující ust. § 357 odst. 2 zákoníku práce není ani analogicky aplikovatelné pro stanovení odstupného podle ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce, tedy je-li rozvazován pracovní poměr z důvodu dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek (ust. § 67 odst. 3 zákoníku práce). Podle ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu účtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Podle ust. § 354 odst. 1 zákoníku práce není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. (Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se dle ust. § 355 odst. 1 zákoníku práce pravděpodobný výdělek.) Průměrný měsíční výdělek se proto pro účely odstupného zjišťuje k prvnímu dni následujícímu po dni, v němž skončil pracovní poměr.

Sporný případ výpočtu odstupného pro zaměstnance převedeného na jinou práci

Zaměstnanec nastoupil dne 1. 5. 2014 k zaměstnavateli jako kameník a výrobní dělník. Dne 30. 4. 2015 byla u něho zjištěna nemoc z povolání (syndrom karpálního tunelu). Dne 21. 9. 2015 byla uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy spočívající v tom, že zaměstnanec bude vykonávat práci na pozici výstupní kontrola, vazač. V době od října 2015 do srpna 2016 zaměstnanec nepracoval z důvodu pracovní neschopnosti. V době od ledna 2016 do července 2016 měl určenou mzdu 9 500 Kč měsíčně a v měsíci srpnu 2016 činila jeho mzda 10 900 Kč. Dne 2. 8. 2016 bylo na základě mimořádné lékařské prohlídky „konstatováno, že dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost z důvodu nemoci z povolání“, a dne 28. 8. 2016 byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodu podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, a to ke dni 31. 8. 2016.

Výpovědní důvod zakládající nárok na dvanáctiměsíční odstupné

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce spočívá v tom, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru podle ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zaměstnanec se domáhal doplacení odstupného, a to s poukazem na ust. § 357 odst. 2 zákoníku práce. 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 ve smyslu ust. § 357 odst. 2 zákoníku práce vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků z průměrného výdělků zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

Určení rozhodného období ve sporném případě

Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělků zaměstnance, jak vyplývá ze shora uvedeného, je druhé kalendářní čtvrtletí roku 2016, a protože zaměstnanec v tomto období nepracoval pro pracovní neschopnost, vycházel zaměstnavatel z pravděpodobného výdělků; za něj považoval výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl, kdyby skutečně pracoval, tedy částku 9 500 Kč měsíčně s tím, že zaměstnavatel pro účely stanovení odstupného vycházel z vyšší částky (10 900 Kč). Nebyly shledány důvody pro aplikaci ust. § 357 odst. 2 zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3396/2020, ze dne 28. 4. 2021, zhodnotil následovně.

Rozhodné období pro zjištění průměrného výdělků ke stanovení odstupného

Zaměstnanec, který dále nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může být převeden na jinou práci se svým souhlasem nebo i kdyby s tím nesouhlasil. Vyslovil-li zaměstnanec souhlas se svým převedením na jinou práci provedeným (navrženým) zaměstnavatelem a jde-li o práci jiného druhu, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě, došlo tím k dohodě o změně obsahu pracovního poměru v druhu práce; práva a povinnosti z pracovního poměru smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnance a zaměstnavatele) se budou nadále řídit rovněž s přihlédnutím k této dohodě.

Jestliže tedy zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy spočívající ve změně druhu práce, řídily se jejich práva a povinnosti z pracovního poměru nadále rovněž s přihlédnutím k této dohodě. Uvedené mimo jiné znamená, že bylo povinností zaměstnance konat práci v rámci nově sjednaného druhu práce a že důvod následného rozvázání pracovního poměru spočívající v nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání se vztahoval (musel se vztahovat) k tomuto novému druhu práce. V takovém případě není důvod vycházet při stanovení průměrného (pravděpodobného) výdělků pro účely odstupného podle ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce z období před změnou obsahu pracovního poměru dohodou účastníků.

Opodstatněný není názor, že je nutné analogicky aplikovat ust. § 357 odst. 2 zákoníku práce, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3396/2020, ze dne 28. 4. 2021. Je tomu tak proto, že toto ustanovení sleduje jiný účel, totiž aby zaměstnanec nebyl (při náhradě ztráty na výdělků) zkrácen tím, že jeho příjem poklesl již v důsledku změny pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, avšak nemoc z povolání byla zjištěna až po této změně. Proto v daném případě není použitelné ani analogicky.



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](#)