

31. 5. 2023

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 9.

Poslední devátou část judikatorního přehledu věnujeme otázkám odměňování zaměstnanců. Na závěr se sešlo několik rozhodnutí NS k určování průměrného výdělku, k nimž jsme přidali rozhodnutí týkající se problematiky peněžité pomoci státu zaměstnancům zaměstnavatelů v platební neschopnosti.

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti a souběh funkcí

Úřad práce nemůže vyloučit žadatele o uspokojení mzdových nároků podle zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, z pojmu „zaměstnanec“ podle ust. § 3 písm. a) téhož zákona jen proto, že žadatel byl v rozhodném období jak ředitelem obchodní společnosti, tak členem jejího statutárního orgánu. Tzv. souběh funkcí, jak jej definuje judikatura Nejvyššího soudu (naposled rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, spis. zn. 31 Cdo 4831/2017), proto nemůže sám o sobě sloužit k vyloučení žadatele ze systému zavedeného citovaným zákonem a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, vyplývá z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 7. 2022, spis. zn. 10 Ads 262/2020.

Zjištění průměrného hrubého měsíčního výdělku (dle ust. § 356 odst. 2 zákoníku práce) a určení týdenní pracovní doby

Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek (ust. § 356 odst. 1 zákoníku práce). Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, pře počítá 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, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. (Ust. 356 odst. 2 zákoníku práce) - Pod pojmem týdenní pracovní doby ve smyslu ust. § 356 odst. 2 věta druhá zákoníku práce je nutné rozumět dobu, kterou byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhovat v rozhodném období. Může se jednat o stanovenou týdenní pracovní dobu, zkrácenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2483/2021, ze dne 26. 10. 2022.

Náhrada platu z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele - určení 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. 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., připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 815/2022, ze dne 20. 12. 2022. 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, určuje dále Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 815/2022, ze dne 20. 12. 2022.

Vztaženo na posuzovaný případ (spis. zn. NS: 21 Cdo 815/2022) to znamená, že určil-li by zaměstnavatel zaměstnankyni v důsledku jejího nesprávného zařazení do platové třídy (srov. ust. § 123 zákoníku práce) 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.

Rozhodné období pro průměrný výdělek při stanovení odstupného dle § 339a zákoníku práce (při výpovědi zaměstnance pro podstatné 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 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.

Rozpočítání odměny přiznané za delší období než je kalendářní čtvrtletí do průměrných výdělků za další období (§ 358 zákoníku práce) - nejen pro účely odstupného

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 první odpovídající odpracované době.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3559/2021, ze dne 21. 12. 2022, připomíná, že uvedené již názorně vysvětlil na příkladu, 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“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 11. 2016, spis. zn. 21 Cdo 2343/2015).

V poměrech nyní posuzované věci (spis. zn. NS ČR: **21 Cdo 3559/2021**) to znamená, že byla-li žalobkyni 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.

Adolf Maulwurf

Další články:

- [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](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)