

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

## Zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely

Průměrný výdělek je poměrně důležitým institutem pracovního práva. V ustanoveních zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce se lze s tímto pojmem velmi často setkat. Velká řada nároků zaměstnance se odvíjí právě z průměrného výdělku.

Průměrný výdělek je poměrně důležitým institutem pracovního práva. V ustanoveních zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce se lze s tímto pojmem velmi často setkat. Velká řada nároků zaměstnance se odvíjí právě z průměrného výdělku. Jde například o nárok na odstupné, nebo nárok na náhradu mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem, nárok na náhrady mzdy při překážkách v práci a řada dalších.

Rámcově je průměrný výdělek upraven v zákoníku práce. Stežejní úpravu průměrného výdělku a jeho zjišťování nalezneme v zákoně č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Tento zákon se vztahuje i na zjišťování průměrného výdělku v rozpočtové sféře.

Průměrný výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovněprávní předpisy nestanoví jinak. V případech, kdy se pro účely výpočtu peněžitých plnění vychází podle obecně závazných právních předpisů z průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance, zjišťuje se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením záloh na daň z příjmů fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se tento výdělek zjišťuje.

Průměrný výdělek zjišťuje zaměstnavatel, a to na základě dvou kritérií. Těmi jsou hrubá mzda zúčtovaná zaměstnanci k výplatě v rozhodném období (rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí, není-li stanoveno jinak) a doba odpracovaná v rozhodném období. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce (tedy k 1. lednu, k 1. dubnu, k 1. červenci, k 1. říjnu).

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní výdělek či jako průměrný měsíční výdělek. Pokud je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na niž by zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek použít, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda či část mzdy, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí (může jít například o prémie či podíl na zisku), určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalších obdobích.

Za situace, že zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň minimum, které je stanoveno na 22 dnů, používá se místo průměrného výdělku výdělek pravděpodobný. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.

Jako mzda se pro účely zjišťování průměrného výdělku posuzuje i odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovním poměru.

Pokud zaměstnanec vykonává práci v několika pracovních vztazích u téhož zaměstnavatele (jde o tzv. vedlejší činnost), zákon o mzdě stanoví pravidlo, že se posuzuje mzda v každém pracovním vztahu samostatně.

## 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](#)