

Vnitřní předpis zaměstnavatele o průměrném výděлку

Zaměstnavatel (uvést jeho přesné označení, sídlo, IČ),
zastoupený

Podle § 305 ZP vydávám tento

vnitřní předpis o průměrném výděлку.

1. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek se stanoví v souladu s § 351 ZP a násl. jako průměrný hodinový výdělek. **Průměrný hodinový výdělek nesmí být nižší, než nejnižší úroveň zaručené mzdy v hodinovém vyjádření, do které je práce/činnost zaměstnance zařazena. Je-li zjištěný průměrný hodinový výdělek nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy, zaměstnavatel zvýší průměrný hodinový výdělek na výši odpovídající příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy.**

2. Započítávání odměn do průměrného výděлку

2.1 Jednorázové odměny

Zaměstnavatel poskytuje jednorázové mimořádné odměny za mimořádný výkon nebo v souvislosti s mimořádným výkonem práce, které jsou započteny do průměrného výděлку v plné výši ve čtvrtletí, v němž jsou zúčtovány.

Do výpočtu průměrného výděлку nejsou zahrnovány odměny poskytnuté k životním a pracovním výročím. Do průměrného výděлку se dále nezahrnuje finanční plnění, které má charakter sociální výpomoci.

2.2 Odměny za delší časové období

Zaměstnavatel může také poskytovat odměny za delší časové období, mezi které patří podíly na hospodářském výsledku, roční prémie, roční odměny, pololetní prémie a 13. mzda poskytovaná jako odměna za čtyři čtvrtletí.

Tyto odměny jsou započítávány v poměrné výši připadající na jedno kalendářní čtvrtletí, která se dále upraví podle odpracované doby. Zbývající části těchto odměn se zahrnou do hrubé mzdy při zjištění průměrného výděлку v dalších obdobích.

Alternativa I

3. Stanovení pravděpodobného výděлку

Pokud zaměstnanec v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí, neodpracoval alespoň 21 pracovních dnů, použije se pravděpodobný výdělek, který se stanoví takto:

- Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období do konce rozhodného období bez ohledu na počet odpracovaných dnů. Přitom se přihlédne i k nadtarifním složkám, které by zaměstnanec obdržel, pokud by pracoval.
- Vznikne-li potřeba stanovit pravděpodobný průměrný výdělek ve čtvrtletí, **v němž zaměstnanec vstoupil do zaměstnání**, zjistí se pravděpodobný výdělek z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od vstupu do zaměstnání do konce měsíce, který předchází měsíci, v němž vznikla potřeba stanovit průměrný výdělek.
- V případě, že vznikne potřeba použít průměrný výdělek v měsíci, **kdy zaměstnanec vstoupil do zaměstnání**, vypočte se pravděpodobný výdělek z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl, tj. že stanovená (sjednaná) mzda se dělí stanovenou (sjednanou) týdenní pracovní dobou a průměrným počtem týdnů v měsíci (koeficient 4,348).

Alternativa II

3. Stanovení pravděpodobného výděлку

Pokud zaměstnanec v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí, neodpracoval alespoň 21 pracovních dnů, použije se pravděpodobný výdělek, který se

stanoví:

- a) jako aritmetický průměr z alespoň tří skutečných průměrných hodinových výdělků zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo obdobnou práci.
- b) nelze-li u zaměstnance, který vykonává činnosti, jež jsou v organizaci zajišťovány pouze jediným zaměstnancem a srovnatelnost jeho druhu práce s jinou činností není možná, a nelze proto postupovat podle bodu 3a), stanoví se pravděpodobný výdělek z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl, tj. že stanovená (sjednaná) mzda s přihlédnutím k obvyklé výši jeho nadtarifních složek se dělí stanovenou (sjednanou) týdenní pracovní dobou a průměrným počtem týdnů v měsíci (koeficient 4,348).

Pokud by byl zjištěný pravděpodobný hodinový výdělek podle alternativy I nebo alternativy II nižší, než nejnižší úroveň zaručené mzdy, zvýší se pravděpodobný hodinový výdělek na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy.

4. Tento vnitřní předpis se vydává na dobu(nejméně jednoho roku).

5. Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem.....

.....
razítko zaměstnavatele a podpis
jeho oprávněného zástupce

Komentář:

Průměrný výdělek je důležitým údajem, ze kterého je odvozeno poskytování příplatků za práci ve svátek, za práci přesčas, za práci v sobotu a neděli, za práci v noci, odměna za pracovní pohotovost. Při překážkách v práci na straně zaměstnavatele se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy, která je stanovena ve výši průměrného výdělku s výjimkou náhrady mzdy při částečné nezaměstnanosti, kdy je zaměstnavatel oprávněn poskytovat náhradu mzdy alespoň ve výši 60% průměrného výdělku, pokud tak stanovil vnitřním předpisem, ve výši alespoň 80% průměrného výdělku, jde-li o prostoj a ve výši alespoň 60 % průměrného výdělku při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při překážkách v práci na straně zaměstnance, mezi které patří dovolená, placené překážky podle zákoníku práce (viz § 200 - § 205 ZP) a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., se poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Od 1. 1. 2009 se od průměrného výdělku odvozuje i náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.

Průměrný měsíční výdělek je údaj, kterým se stanoví i výše spoluúčasti zaměstnance na škodě vzniklé z nedbalosti při výkonu povolání až do výše 4,5 násobku průměrného výdělku, Toto omezení však neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně.

Odstupné, které je zaměstnavatel povinen poskytovat podle § 67 ZP, je odvozeno z průměrného měsíčního výdělku stanoveného z průměrného hodinového výdělku platného ke dni rozvázání pracovního poměru.

*Průměrný měsíční výdělek je veličinou, do jejíž výše se určuje i náhrada mzdy za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po ukončení pracovní neschopnosti. V případě **odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**, jedná-li se o náhradu za ztrátu na výdělků po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti, je nutné zjišťovat ke dni vzniku škody dva průměrné výdělky:*

- z rozhodného období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí,
- z rozhodného období, kterým je celý předchozí kalendářní rok. Pro účely odškodnění se použije výhodnější průměrný výdělek (viz § 271m ZP).

*Průměrný čistý výdělek je údaj, na základě něhož stanoví úřad práce **výši podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci**. Proto je také povinností zaměstnavatele na žádost zaměstnance uvést v příloze zápočtového listu čistý průměrný výdělek, který se zjistí z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění, zálohy na daň (případně srážkové daně) příjmu fyzických osob ze závislé činnosti vypočtených*

podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Určování průměrného výdělku je upraveno v § 351 - § 362 ZP a od stanovených principů se nelze odchýlit. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý výdělek. Průměrný hodinový výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního čtvrtletí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci v předchozím rozhodném období a doby odpracované v předchozím rozhodném období, pokud v něm zaměstnanec odpracoval alespoň 21 dnů. Zjištěný průměrný výdělek se používá po dobu celého tohoto rozhodného období až do zjištění dalšího průměrného výdělku k prvnímu dni následujícího rozhodného období. Stanovený průměrný výdělek nelze v průběhu čtvrtletí, pro který je určen, měnit.

Při uplatnění konta pracovní doby je **rozhodným obdobím** předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

Průměrný výdělek se zjišťuje jako **průměrný hodinový výdělek**. Průměrný hrubý měsíční výdělek se zjistí tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance násobí týdenní pracovní dobou zaměstnance platnou v den, kdy se zjišťuje průměrný hodinový výdělek, a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů v měsíci. Průměrný hodinový výdělek se zjišťuje k 1.1., 1.4., 1.7. a k 1.10. kalendářního roku. Dojde-li v průběhu čtvrtletí ke změně pracovního úvazku, nemá tato skutečnost vliv na výši průměrného měsíčního hrubého výdělku. Ve skutečnosti mohou nastat případy, kdy k např. k 1.4. roku má zaměstnanec sjednanou pracovní dobu 25 hodin týdně a od 15.4. roku dojde ke změně sjednané pracovní doby na stanovenou ve výši 40 hodin týdně. V případě, že bude třeba zjistit průměrný hrubý měsíční výdělek k 30.6. roku, použije se průměrný hodinový výdělek a sjednaná pracovní doba platná k 1.4. roku a průměrný počet týdnů v měsíci (koeficient 4,348).

Podstatná změna od 30.7.2020 – viz. Zákon č. 285/2020 Sb.

Pokud by byl skutečný/pravděpodobný hodinový výdělek nižší, než nejnižší úroveň zaručené mzdy, do které je práce/činnost zaměstnance zařazena, zvýší se skutečný/pravděpodobný hodinový výdělek na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Hrubá mzda je mzda, která byla zaměstnanci zúčtována v předchozím kalendářním čtvrtletí. Pro výpočet průměrného výdělku se však jedná pouze o mzdu za výkon práce. Do hrubé mzdy se pro tyto účely nezahrnují plnění, která nemají povahu mzdy, protože nejsou poskytována za práci, ale jen v souvislosti se zaměstnáním. Jedná se o náhrady mzdy za dovolenou, cestovní náhrady, odstupné, odměna za pracovní pohotovost, náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, výnosy z kapitálových podílů, odměny poskytované k životním a pracovním výročím, zaměstnanecké benefity, sociální výpomoci.

Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl. Základním požadavkem při určování pravděpodobného výdělku je vždy soulad s dobrými mravy.

S účinností od 1. 1. 2014 platí nové ustanovení § 18 ZP, které se dotýká i stanovení pravděpodobného výdělku. „Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.“

Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích, posuzuje se mzda (odměna z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce) v každém pracovněprávním vztahu samostatně.

V rámci dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí, pokud jsou odměny za výkon práce poskytovány pravidelně. V případě, že je dohodnuta jednorázová splatnost odměny až po vykonání celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo celé období provedení sjednaného úkolu.

Od roku 2012 je zaměstnavatel povinen vydat nejpozději (viz. judikát Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 907/2013 ze dne 26.3.2013) v den skončení zaměstnání zápočtový list všem zaměstnancům, tedy i těm, kteří pracovali na základě dohody o provedení práce.

Zákonem č. 285/2020 Sb., došlo s účinností od 30.7.2020 ke změně v ustanovení § 313 ZP s tím, že zápočtový list není nutné vydávat, jde-li o dohodu o provedení práce, která nezaložila účast na nemocenském pojištění a nebyl z ní prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat přílohu zápočtového listu, kde je mj. povinným údajem čistý průměrný měsíční výdělek.

Při výpočtu průměrného výdělku musí zaměstnavatel u dohod o provedení práce postupovat obdobně jako v případě výpočtu průměrného měsíčního výdělku u pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.

V souladu s § 356 ZP se průměrný měsíční výdělek vypočte jako součin průměrného hodinového výdělku, průměrného počtu týdnů v měsíci a týdenní pracovní doby zaměstnance. Problém výpočtu průměrného měsíčního výdělku u dohody o provedení práce spočívá v tom, že sjednaný objem výkonu práce uvedený v § 75 ZP je v hodinách (za kalendářní rok nejvýše 300 hodin) a pro výpočet průměrného měsíčního výdělku je nutné znát týdenní pracovní dobu zaměstnance. Pro výpočet průměrného měsíčního výdělku je proto nutné nejprve sjednaný objem výkonu práce v hodinách převést na týdenní objem výkonu práce a získat fiktivní týdenní pracovní dobu.

Příklad č. 1

Jak spočítat průměrný čistý měsíční výdělek u zaměstnance, který pracoval na základě dohody o provedení práce, která byla uzavřena od 1. 1. do 31. 12. kalendářního roku - v rozsahu 250 hodin s hodinovou odměnou ve výši 125 Kč?

Za rok sjednáno: 250 hodin

Za jeden měsíc sjednáno průměrně: $250 : 12 = 20,83$ hod.

Za jeden týden sjednáno průměrně (fiktivní úvazek): $20,83 : 4,348 = 4,79$ hod.

Dále je nutné vypočítat hodinový výdělek. Téměř vždy nebude splněna podmínka pro výpočet skutečného hodinového výdělku, protože pro výpočet skutečného hodinového výdělku musí zaměstnanec v rozhodném období odpracovat alespoň 21 dnů.

Pokud DPP končí 31. 12. roku, pak rozhodným obdobím pro výpočet hodinového výdělku je 3. čtvrtletí roku, v němž jistě zaměstnanec neodpracoval 21 dnů. Bude proto použit pravděpodobný hodinový výdělek, kterým bude obvykle sjednaná hodinová odměna.

Průměrný měsíční hrubý pravděpodobný výdělek činí: $125 \times 4,348 \times 4,79 = 2\,603,37$ Kč, zaokrouhleno 2 604 Kč.

Pro přepočtení průměrného měsíčního hrubého výdělku na čistý průměrný měsíční výdělek se použije postup, který byl použit nebo by byl použit při výpočtu čisté mzdy v měsíci, kdy dohoda o provedení práce končí a kdy je potřeba průměrný měsíční výdělek také zjišťovat.

Odměna z dohody o provedení práce založí účast na nemocenském a zdravotním pojištění, pokud bude v kalendářním měsíci činit více než 10 000 Kč. Tato zásada se logicky promítne i do postupu při „zdanění“ průměrného hrubého měsíčního výdělku a výpočtu čistého průměrného měsíčního výdělku. Předpokládejme, že zaměstnanec neučinil Prohlášení.

Průměrný měsíční hrubý pravděpodobný výdělek: 2 604 Kč

Daňový základ: 2 604 Kč

Srážková daň 15 %: 390 Kč (zaokrouhuje se dolů na celé koruny)

Čistý měsíční pravděpodobný výdělek činí 2 214 Kč.

Příklad č. 2

Jak spočítat průměrný čistý měsíční výdělek u zaměstnance, který pracoval na základě dohody o provedení práce, která byla uzavřena od 1. 3. do 16. 4. příslušného roku - v rozsahu 260 hodin s hodinovou odměnou ve výši 125 Kč? V měsíci březnu bylo

zúčtováno 20 000 Kč, v dubnu 12 500 Kč. Zaměstnanec neučinil Prohlášení.

K výpočtu bude nutné použít pravděpodobný hodinový výdělek, kterým bude hodinová odměna ve výši 125 Kč. Dále bude nutné získat fiktivní týdenní pracovní dobu, kterou odvodíme z doby, na kterou byla dohoda uzavřena, a ze sjednaného objemu výkonu práce v hodinách.

Od 1. 3. do 16. 4. se jedná o 47 dnů.

Průměrný počet kalendářních dnů v měsíci v nepřestupném roce.... $365 : 12 = 30,42$ dne

Počet měsíců: $47 : 30,42 = 1,55$ měsíce.

Průměrný počet hodin na jeden měsíc: $260 : 1,55 = 167,74$ hod.

Fiktivní týdenní pracovní doba: $167,74 : 4,348 = 38,58$ hod.

Výpočet pravděpodobného hrubého měsíčního výdělku: $125 \times 4,348 \times 38,58 = 20\,968,23$ Kč, zaokr. 20 968 Kč nebo 20 969 Kč.

Výpočet zdravotního pojištění:

$20\,969 \times 13,5\% = 2\,830,82$ Kč, zaokr. 2 831 Kč, $2\,831 : 3 = 943,67$ Kč, zaokr. 944 Kč

$2\,831 - 944 = 1\,887$ Kč

Výpočet nemocenského pojištění:

$20\,967 \times 6,5\% = 1\,362,86$ Kč, zaokr. 1 363 Kč

$20\,967 \times 24,8\% = 5\,199,82$ Kč, zaokr. 5 200 Kč

Daňový základ: 20 967 Kč

Zaokrouhlený daňový základ: 21 000 Kč

Záloha daně 15%..... 3 150 Kč

Čistý měsíční pravděpodobný výdělek: $20\,967 - 947 - 1\,363 - 3\,150 = 15\,507$ Kč

Příklad č. 3

DPP byla uzavřena od 1. 4. do 4. 4. kalendářního roku s rozsahem výkonu práce 48 hodin (tento případ skutečně nastal). Maximální limit počtu hodin na jeden den (až 12 hodin) nebyl překročen. Sjednaná odměna činila 125 Kč, která byla též použita jako pravděpodobný hodinový výdělek. Zaměstnanec neučinil Prohlášení.

Výpočet:

Nejprve je nutné získat počet měsíců, po kterou dohoda trvala: $4 : 30,42 = 0,13$ měsíců, kde

- 4 je počet kalendářních dnů, na které byla DPP uzavřena,
- 30,42 je průměrný počet kalendářních dnů v měsíci v nepřestupném roce.

Počet sjednaných hodin připadající na jeden měsíc: $48 : 0,13 = 369,23$ hod./měsíc.

Fiktivní rozsah pracovní doby: $369,23 : 4,348 = 84,92$ hod./týden.

V souladu s odst. 1 § 79 ZP činí délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, která je též nejvyšším přípustným rozsahem týdenní pracovní doby, neboť dle ustanovení odst. 2 § 79 ZP nižší délky stanovené pracovní doby (38,75 hod. nebo 37,5 hod.) jsou uvedeny v závislosti na směnnosti pracovního režimu (dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý) a na charakteru práce (práce v podzemí při těžbě uhlí a rud, v důlní výstavbě a na pracovištích geologického průzkumu).

Při výpočtu pravděpodobného průměrného měsíčního výdělku bude nutné provést redukci fiktivního rozsahu týdenní pracovní doby s ohledem na nejvyšší přípustný rozsah týdenní pracovní doby (40 hodin týdně), aby výpočet nebyl absolutním nesmyslem a nepostrádal alespoň částečně logiku.

Redukce fiktivní týdenní pracovní doby: 84,92 hodin týdně zredukujeme na 40 hodin týdně /viz. § 79 ZP/.

Pravděpodobný hrubý průměrný měsíční výdělek činí... $125 \times 4,348 \times 40 = 21\,470$ Kč.

Fiktivní zdanění (zaměstnanec učinil Prohlášení a doložil potvrzení o studiu).

daňový základ: 21 470 Kč,

zaokrouhlený DZ 21 500 Kč

Záloha daně: $21\,500 \times 15\% = 3\,225$ Kč,

Základní sleva: 2 320 Kč, sleva na studenta 335 Kč,

Fiktivní záloha daně: $3\,225 - 2\,320 - 335 = 570$ Kč,

*Fiktivní pojistné na soc. zabezpečení: $21\,470 \times 6,5\% = 1\,395,56$ Kč, zaokr. 1 396 Kč,
Fiktivní pojistné na zdravotní pojištění: $21\,470 \times 13,5\% = 2\,898,45$ Kč, zaokrouhloeno na 2 899
Kč, $2\,899 : 3 = 966,33$ Kč, zaokrouhloeno na 966 Kč nebo na 967 Kč.
Pravděpodobný čistý průměrný měsíční výdělek činí $21\,470 - 570 - 1\,396 - 967 = 18\,537$
Kč.*

*Pro informaci lze uvést, že zaměstnanec odpracoval celý sjednaný objem počtu hodin (48) a
obdržel odměnu ve výši $48 \times 125 = 6\,000$ Kč brutto. V čistém mu bylo vyplaceno 6 000 Kč,
protože uplatnil základní slevu a slevu na studenta a daňová povinnost díky slevám na dani
byla nulová a pojistné se z DPP do 10 000 Kč neodvádí.*

Podstatná změna od 30.7.2020

**Vzhledem k tomu, že DPP nezaložila účast na nemocenském pojištění a nebyly z ní
prováděny exekuční srážky, není nutné zápočtový list vydávat.**

Právní úprava:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- § 18 ZP
- § 351 - § 362 ZP

Autor: Ing. Růžena Klímová