Odměny vyplácené za delší období a průměrný výdělek

Jakým způsobem se postupuje v případě výpočtu průměrného výdělku v situaci vyplácených odměn za delší časové období, např. v případě roční odměny?

František

Řada zaměstnavatelů se čím dál častěji snaží motivovat své zaměstnance nejen měsíčními odměnami, ale rovněž jak zaznělo i v dotazu dalšími formami odměn typicky vyplácených v kontextu širšího období, než je jeden kvartál. V praxi se tak běžně setkáme s pololetními, ročními odměnami, které jsou vázány na dosažené hospodářské výsledky, plnění vytyčených cílů a nebo se jedná o jinak pojmenovaná plnění např.: 13., resp. 14. mzda (plat), odměna na dovolenou, odměna na Vánoce apod. Můžeme těmto „odměnám“ říkat jakkoli, podstatné ale je, že jsou-li poskytovány **za** delší časové období než je kvartál pak je třeba respektovat §358 ohledně jejich započítávání pro účely průměrného výdělku.

Znění §358 Zákoníku práce (dále jen ZP)

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*** *podle věty první* ***odpovídající odpracované době****.*

Co výše uvedené znamená?

Hodně zjednodušeně řečeno, cílem ZP je, aby se **nestalo**, když někdo dostane např. roční odměnu 120 tis. Kč, mu těchto 120 tis. Kč plnou měrou spadlo do výpočtu průměrného výdělku za ten kvartál kde mu byla výše uvedená odměna vyplacena. Pokud by to totiž bylo možné a ZP by situaci nijak v tomto směru neřešil, stalo by se toto:

Příklad 1: zaměstnanec měl 30 tis. Kč měsíční mzdu, kterou si vydělal v obdobích říjen – prosinec 2024 (myšleno za každý měsíc, tj. celkem 120 tis. Kč) a nyní mu navíc vyplatíme v prosinci 120 tis. Kč odměnu. V takovém případě by jeho průměrný

hodinový výdělek byl v prvním kvartále roku 2025 dvojnásobný než by bylo „běžné“. Chytrý zaměstnanec by se pak snažil docílit čerpání dovolené a podobně, že? 😊.

Proto je nezbytné u odměn vyplacených **za** delší časové období pro účel průměrného výdělku takovou odměnu postupně v čase rozložit, aby to nedopadlo jako v příkladu 1.

§358 ZP nám předně sděluje, že je třeba odměnu za delší časové období vzít a rozdělit ji na tolik stejných dílků za kolik kvartálů je vyplacena, dle mého názoru (přesto že v ZP je uvedeno „drolení“ na kvartály) je možné i dělení odměny na počet měsíců za něž je odměna vyplacena. Jednak by byl výsledek z mého pohledu ještě přesnější korespondující s jemnějším dělením a rovněž přesněji se odvíjející od reálného období v něž došlo k vyplacení dané odměny. Rovněž se tak domnívám proto, že pokud by např. zaměstnavatel dával odměnu za např.: 10 měsíců, 11měsíců (tedy ne v počtu celých kvartálů) pak by kvartální dělení nebylo vyvážené. Ale nepouštějme se do těchto teorií a zůstaňme pro jednoduchost u dělení na kvartály.

Roční odměnu je tedy třeba pro účel průměrného výdělku „rozdrolit“ na 4 stejné dílky, pololetní na dva stejné dílky, dvouletou odměnu logicky na 8 stejných dílků.

Příklad 2.: Dotyčný obdržel **roční** odměnu 120 tis. Kč a je tedy nutné, protože byla vyplacena za období, jímž byl rok ji rozdělit na 4 stejné dílky, kde každý bude mít výši 30 tis. Kč. Předpokládejme, že odměna byla vyplacena v prosinci 2024.

Těchto 30 tis. Kč pro účel průměrného výdělku bude započteno do každého kvartálu, ale pozor, aby to bylo vyvážené, dle poslední věty §358 ZP, v poměru odpracované doby!

Takže to není tak, že by se vždy automaticky oněch 30 tis. Kč započetlo do každého kvartálu!

„Problém“ ale je, že ZP nijak přesněji nedefinuje, jakou odpracovanou dobu a ve kterém období má na mysli. (Odpracovaná doba období za něž byla odměna získána? Nebo snad období budoucí (reálné), v němž má dojít k započtení oné poměrné části odměny?)

Nabízí se tedy více variant řešení, které mohou být jistě správnými. Každopádně bych doporučil zvolenou cestu popsat ve vnitřním předpisu, aby nebylo sporu o tom, jaká z metod je použita.

Příklad 3: Zaměstnanci byla za 1. pololetí roku vyplacena odměna ve výši 11 700 Kč. Jím odpracovaná doba v tomto období činila 985 hodin. Hodinová hodnota této

odměny vychází v nezaokrouhlené výši 11,878172 Kč (zaokrouhlení je správné až na konci výpočtu, aby nedocházelo k jeho zkreslení). Na jednotlivá čtvrtletí připadá 5 850 Kč z vyplacené odměny. Zaměstnanec odpracoval ve II. čtvrtletí, v němž byla odměna zúčtována k výplatě, 520 hodin. Na toto čtvrtletí by mu tedy připadlo 6 176,65 Kč z této odměny (11,878172 × 520). Protože však jedna polovina vyplacené odměny činí 5 850 Kč, bude mu do hrubé mzdy pro zjištění průměrného výdělku za toto čtvrtletí započtena jen tato částka. Další část odměny bude odložena pro zjištění průměrného výdělku za III. čtvrtletí. V něm zaměstnanec odpracoval (vzhledem k tomu, že čerpal dovolenou) jen 426 hodin. Do hrubé mzdy za toto čtvrtletí mu bude započítáno 5 060,10 Kč. Za obě čtvrtletí tak bude dohromady započteno 10 910,10 Kč, což je méně, než mu bylo vyplaceno. Tento postup však odpovídá zákonu.

Výše uvedený příklad uvádí pan: Šubrt Bořivoj, v Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha - průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další, ANAG, 01.04.2018

Mě osobně je bližší způsob řešení rozpouštění odměn, jež odpovídá poměru odpracované doby (max. plného fondu stanovené/kratší pracovní doby v kvartálu) vůči „úvazku“ zaměstnance myšleno plnému fondu pracovní doby v daném konkrétním kvartálu z něhož počítáme průměrný výdělek.

Lépe asi v příkladu.

Příklad 4.: Pokračujme v situaci nastíněné v příkladu 2, kdy zaměstnanec obdrží v prosinci 2024 roční odměnu 120 tis. Kč a zároveň tedy každý měsíc v tomto posledním kvartálu roku 2024 byla jeho hrubá mzda za práci 30 tis. Kč. Zaměstnanec pracuje v 40hod fondu pracovní doby (plný úvazek nesměnného provozu).

Řešení: Celkový fond pracovní doby (hodiny ve vypsaném harmonogramu směn) na celý IV. kvartál roku 2024 činily 528 hodin a zaměstnanec je odpracoval!

Pro účely průměrného výdělku, který se bude stanovovat k 1. lednu 2025 budeme postupovat takto:

((HM + (ODM/ KV) x (ODPR/FPD))/ ODPR

kde:

HM = celková hrubá mzda za práci za kvartál
ODM = celková odměna za delší časové období
KV = počet kvartálů za něž je odměna vyplacena
ODPR = odpracovaná doba v kvartálu
FPD = vypsaný fond pracovní doby stanovené/kratší (harmonogram směn)

V našem případě pro výpočet průměrného hodinového výdělku k 1.lednu 2025 tedy budeme postupovat konkrétně takto:

((120 000 + (120 000/ 4) x (528/528)) / 528 = **284,09 Kč/hod**

Předpokládejme, že v první kvartálu roku 2025 zaměstnanec stráví 40 hodin na DPN a 88 hodin bude čerpat dovolenou. Celkový FPD = na tento kvartál činí 512 hodin. Zaměstnanec obdržel za práci mzdu ve výši = 80 tis. Kč.

V našem případě pro výpočet průměrného hodinového výdělku **k 1.dubnu 2025** tedy budeme postupovat konkrétně takto:

((80 000 + (120 000/ 4) x (384/512)) / 384 = **266,92 Kč/hod**

Tímto způsobem se bude postupovat ještě v dalších dvou kvartálech, než roční odměna z hlediska svého dopadu do průměrného výdělku ve svých poměrných částech zcela neodezní a již více průměrný výdělek neovlivní.

Tomáš Smutný