Odpracovaný den pro účely průměrného výdělku

Průměrný výdělek a jeho stanovení je jednou z důležitých záležitostí, ve které bychom na mzdové účtárně chybovat rozhodně neměli neb se od něj odvíjí celá řada věcí: proplácení náhrad, příplatky atd. Rozhodným obdobím pro výpočet průměrného hodinového výdělku je předchozí kal. čtvrtletí a dále platí dle §355 ZP, že pokud v tomto rozhodném období zaměstnanec **neodpracoval alespoň 21 dnů**, použije se pravděpodobný výdělek. Toto vysype z rukávu každá správná mzdová účetní, ale když se zeptám, jak je chápán onen **odpracovaný den**, neví nikdo.

Co je tedy onen **odpracovaný den**, jichž je třeba v rozhodném období najít alespoň 21, aby se průměrný výdělek počítal klasicky a ne jako pravděpodobný?

Odpověď je celkem jednoduchá: **To nikdo neví**! Proč? Protože to nikde není konkrétně stanoveno. Zákon toto vůbec neřeší! Nu a když to zákon nijak neřeší tak je to na nás, jak s tím naložíme v duchu nepoškozování zaměstnance, spravedlivého a vyrovnaného přístupu, který transparentně zapíšeme do vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy!

Na prvním místě je třeba uvést, že pro účely odpracovaného dne viz výše nás rozhodně **nezajímají** doby stanovené v §348 odst.1) ZP, protože tyto doby se podle odstavce 2) §348 **nepoužijí** zejména pro účely práva na mzdu, plat a odměnu z dohody, tudíž logicky ani pro průměrný výdělek, který je z nich odvozován (to bychom se zacyklili)!

Takže jde jen o reálně, řekněme **„rukama**“, odpracovanou dobu a žádné doby výkonu práce viz §348 do toho nemotáme. Jednou jedinou výjimkou vybočující z reálně odpracované doby zaměstnancem je situace, kdy má zaměstnanec vypsanou směnu na den svátku, do práce nejde a měsíční mzda/plat se mu z důvodu svátku nekrátí. Výjimka je zcela logická, protože z této poměrné části měsíční mzdy/platu se přeci počítá průměrný výdělek a tudíž v tomto duchu musí jít o odpracovaný den!

A co části odpracovaných směn?

Př.: Franta má vypsanou směnu v délce 8 hodin. 5 hodin z této směny odpracuje a zbývající 3 hodiny stráví u lékaře.

Je to odpracovaný den nebo není?

Jak bylo uvedeno výše, zákon bohužel nikde nespecifikuje, co je odpracovaný den. Situaci lze tedy řešit, několika způsoby, ale v každém případě doporučuji onen zvolený způsob specifikovat ve vnitřním dokumentu typu vnitřní předpis/kolektivní smlouva atd.

Z mého pohledu se nabízí tyto základní přístupy:

A) Preferování standardního výpočtu průměrného výdělku
B) Jen celé směny
C) Převážná část směny

AD A) Zaměstnavatel může preferovat spíše standardní výpočet průměrného výdělku z „reality“ (tedy reálně dosažených příjmů) a tomu přizpůsobí posuzování oněch 21 odpracovaných dní, a to konkrétně tak, že by výše uvedený příklad posoudil s tím, že uvedený den **zhodnotí** jako odpracovaný. Jinými slovy zaměstnavatel např. uvede do vnitřního předpisu, že pokud zaměstnanec alespoň část směny (jakoukoli, jednu hodinu atd.) odpracuje bude takový den chápán jako odpracovaný.

AD B) Zaměstnavatel specifikuje ve vnitřním předpisu/kolektivní smlouvě, že odpracovaný den je takový, kde zaměstnanec odpracuje celou vypsanou směnu. Jedná se o obrácené pojetí oproti variantě A) Ne že by to nebylo možné, ale přijde mě tento způsob nejméně ideální, protože by mohl vést k častým výpočtům pravděpodobného výdělku v situacích kdy má zaměstnanec nějaké, byť krátké nepřítomnosti v X dnech. Varianta pravděpodobného výdělku by z mého pohledu měla být používána spíše jako sekundární cesta stanovený průměrného výdělku a ne „preferovaná“. V uvedeném příkladu by tedy u zaměstnance nebyl onen den vnímán jako odpracovaný.

AD C) Zaměstnavatel specifikuje ve vnitřním předpisu/kolektivní smlouvě, že odpracovaný den bude takový kde zaměstnanec odpracuje převážnou část směny (tedy více jak polovinu). Výsledkem výše uvedeného příkladu v tomto nastavené by bylo, že u Franty bude tento den chápán jako odpracovaný. Tento přístup by i v principu odpovídal, kdysi platné pasáži Zákoníku práce, která se používala pro účely dovolené za odpracované dny. Někomu se může zdát tento přístup vyvážený a nejvíce spravedlivý, protože je někde „mezi“ mě osobně se ale tento způsob řešení příliš nelíbí, protože je následně v praxi nejkomplikovanější pro vyhodnocování.

Samozřejmě se dají vymyslet i další nuance nastavení a posuzování onoho odpracovaného dne, ale zase bych z toho nedělal raketovou vědu!

Tomáš Smutný