

vydělal, kdyby pracoval (týká se pouze průměrného hodinového výdělku). Ale i kdybychom připustili tento přístup, nemohl by si zaměstnanec zřejmě vydělat více, než si skutečně vydělal, protože dohoda byla uzavřena jen na tuto jedinou práci. **Při výpočtu průměrného výdělku nelze nikdy překračovat časové a mzdové hranice příslušné smlouvy či dohody, na jejímž základě je práce konána.**

V takových jednoduchých případech, pokud práce byla konána jen krátkodobě, je tak možné zjistit pravděpodobný (měsíční) výdělek logickou úvahou. Průměrným měsíčním výdělkem (pro účely potvrzení pro Úřad práce České republiky) je právě ten výdělek, který si zaměstnanec skutečně vydělal. Není tedy nutné PHV přepočítávat na PMV prostřednictvím koeficientu.

4.15.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti se vyznačuje tím, že lze na jejím základě vykonávat práci v průměru nepřekračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby (tj. stanovené u daného zaměstnavatele pro příslušné práce či pracoviště). Rozsah pracovní doby musí být v dohodě uveden (§ 76 odst. 2 a 4 ZP).

Těmito pravidly však není míněno, že by se na práce na základě dohody v ostatním vztahovala právní úprava pracovní doby. Délka pracovní doby platná pro zaměstnance v pracovním poměru je zde užita pouze pro stanovení nejvíce přípustného rozsahu práce podle dohody. Dodržení tohoto rozsahu se přitom posuzuje v průměru za celou dobu, na kterou je dohoda uzavřena (ta může být sjednána i na dobu neurčitou), nejdéle však za období 52 týdnů (§ 76 odst. 3 ZP).

U této dohody přepočtový koeficient pro přepočet PHV a PMV vychází ze sjednaného týdenního rozsahu práce (např. 20 hodin \times 4,348 = 86,96, což je koeficient, jímž se vynásobí PHV). Jestliže by to ale PMV zkrátilo, lze připustit i jiný postup, jak uvádí následující příklad.

Příklad

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele pouze ve zkušební době, a to po dobu tří měsíců – shodou okolností v rámci téhož kalendářního čtvrtletí, čili rozhodného období. Mzdová účetní vypočetla PMV tak, že sečetla hrubou mzdu za tyto tři měsíce a součet dělila třemi. Jde obvykle o chybný postup – viz však výklad dále v této podkapitole.

Zaměstnanec pracuje na kratší úvazek 30 hodin v týdnu. Koeficient pro výpočet PMV odvozený z PHV je 130,44 (4,348 \times 30).

Některí zaměstnavatelé zjednodušeně používají u dohody o pracovní činnosti pracovní úvazek na 80 hodin měsíčně, což u 40hodinové stanovené týdenní pracovní doby v průměru nepřekračuje její polovinu. Koeficient pro přepočet PHV na PMV pak činí 80 : 4,348 = 18,399, což lze zaokrouhlit na 18,4 hodin. Nelze ani vyloučit výpočet průměrného počtu týdnů podle kalendářních dnů v rozhodném období.

4.15.3 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je uzavírána na předpokládaný rozsah práce nejvíce 300 hodin v kalendářním roce, do kterého se započítává i doba práce zaměstnance u téhož zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce (§ 75 ZP). Týdenní pracovní doba zde není relevantní. I když nejde o nepravidelnou výpomoc a zaměstnanec pracuje v pevně dohodnuté době, která je v jednotlivých týdnech rozdílná, bude průměrná týdenní pracovní doba pro přepočet PHV na PMV zjišťována obdobně jako u nepravidelné výpomoci (viz další výklad). Jestliže je dohodnuta práce v pevné pracovní době, každý týden shodně, je právě ta koeficientem pro přepočet PHV na PMV.

4.15.4 Nepravidelná výpomoc u dohod

Při sjednání tzv. **nepravidelné výpomoci** (práce na zavalanou) je obvykle dohodnuto, že zaměstnanec bude pracovat podle potřeby, např. až do zákonném povoleného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u dohody o pracovní činnosti nebo do 300 hodin v kalendářním roce u dohody o provedení práce. Jde-li o dohodu o pracovní činnosti, u níž by nebyla sjednána pevná týdenní pracovní doba, není ale správné z uvedeného limitu (např. 20 hodin týdně) pro průměrný měsíční výdělek vycházet – po zaměstnanci totiž může být ve skutečnosti požadováno výrazně méně práce. Je proto vhodné přepočtový koeficient zjistit z průměrné odpracované doby připadající na 1 týden, buď za uplynulé rozhodné období nebo za delší dobu.

Jak již bylo uvedeno v oddílu 4.9.3, **zákon ale vazbu týdenní pracovní doby pro přepočet PHV na PMV na rozhodné období nestanoví**. Průměrná odpracovaná doba (která se zjišťuje jen u dohod, zejména u nepravidelné výpomoci, u pracovního poměru nikoliv) může být proto zjišťována

i za období jiné, např. u dohody o pracovní činnosti za celou dobu, na kterou je uzavřena, u dlouhodobých dohod i za 52 týdnů (tedy tak, jak se u této dohody podle § 76 odst. 3 ZP posuzuje dodržení sjednaného a též nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby).

To dává zaměstnavateli určitou volnost pro spravedlivé zjištění průměrného měsíčního výdělku. **To přitom platí jak při zjišťování praviděpodobného výdělku, tak i průměrného výdělku standardním způsobem.** Je proto např. i možné stanovit PMV z průměrné odpracované doby za celý rok. Nejde o modifikaci rozhodného období, což zákon nepřipouští, ale o odhad praviděpodobného výdělku podle úvahy, kolik by si zaměstnanec zřejmě vydělal, kdyby pracoval, resp. o zjištění týdenní pracovní doby i když nejde o praviděpodobný výdělek – tam, kde není pevně dána.

Zaměstnanci na nepravidelnou výpomoc vykonávají sjednanou práci jen občas a nepravidelně podle potřeb zaměstnavatele a na jeho výzvu. Nemůže tomu tak být **na základě pracovní smlouvy** (nepřipouští to ustanovení § 34b odst. 1 ZP), ale jen na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť u nich nemusí zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhovat (§ 74 odst. 2 ZP).

Zákoník práce pojem „nepravidelná výpomoc“ neuvádí, a neupravuje proto ani žádné zvláštní pracovní podmínky těchto osob.

Typické pro nepravidelnou výpomoc je, že se na zaměstnance zásadně nevztahuje rozvržení pracovní doby a že ani není předem možné plánovat, kdy bude do práce povolán. Není ani vyloučeno, že na určitou dobu po něm bude požadováno, aby pracoval pravidelně v příslušné pracovní době (např. nahrazuje-li jiného zaměstnance, který je nemocen nebo čerpá dovolenou). Může se však i stát, že zaměstnanec vůbec nebude do práce povolán, protože nikdy nenastane potřeba jeho práce (v praxi je vhodné pro tyto účely využívat zejména starobní důchodce, ženy v domácnosti, studenti apod.).

Zjišťování průměrného hodinového výdělku se provádí běžným způsobem. V praxi je průměrný hodinový výdělek často nutné zjišťovat jako praviděpodobný výdělek, což však obvykle nečiní problémy. **Jestliže však zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval žádnou dobu, protože to po něm zaměstnavatel nepožadoval, je praviděpodobný hodinový výdělek roven číslu 0.** Zvláštností však je, že **praviděpodobnost PMV se musí nejprve zjistit jako praviděpodobnost odpracované pracovní doby. Pokud ta dána je, bude se zjišťovat i praviděpodobný hodinový výdělek, a to z dohodnuté výše odměny** (eventuálně bez vazby na rozhodné období). Pro přepočítání PHV na PMV je tak zásadní praviděpodobná týdenní pracovní

doba, která však není zákonem vázána na rozhodné období. To se dokonce týká případu, kdy PHV není zjišťován jako praviděpodobný (zaměstnanec v rozhodném období odpracoval alespoň 21 dnů), ale není pevně sjednána týdenní pracovní doba.

Rozdíl oproti zaměstnání, v němž nejde o nepravidelnou výpomoc, spočívá v tom, že by v něm zaměstnanec práci konal, kdyby tomu nebránila zejména překážky v práci. Pokud by zaměstnanec zařazený v nepravidelné výpomoci z takového důvodu nepracoval (byl by např. nemocen), ačkoliv by jej jinak zaměstnavatel do práce povolal, zjistil by se praviděpodobný výdělek obvyklým postupem. Jestliže ale vůbec nepracoval, protože jej zaměstnavatel nepotřeboval, je praviděpodobný výdělek nulový. Pro **průměrný měsíční výdělek** by měl být zjištěn průměrný počet odpracovaných hodin za týden např. v příslušném rozhodném období a ten násoben koeficientem 4,348. Výsledným koeficientem se potom násobí průměrný hodinový výdělek. Nelze však vyloučit, že mezi jednotlivými rozhodnými obdobími dochází k výrazným rozdílům v počtu odpracovaných hodin. Protože přepočtový koeficient vyjadřuje celoroční hodnoty, je v těchto případech možné průměrnou týdenní pracovní dobu zjistit za delší dobu, např. i za celý rok.

Příklad

Zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti, uzavřenou na celý rok, pracoval na nepravidelnou výpomoc, a to v lednu 45 hodin, v březnu 32 hodin, v červnu 50 hodin a potom již do práce nebyl povolán. V prosinci platnost dohody skončila a zaměstnanec požádal o potvrzení PMV pro Úřad práce. PHV činil 80 Kč (sjednaná hodinová odměna). Celkové bylo odpracováno $45 + 32 + 50 = 127$ hodin : 52,143 (počet týdnů v nepřestupném roce), tj. průměrně 2,4356 hodin za týden. PMV hrubý bude činit $80 \times 2,4356 = 195$ Kč měsíčně (po zaokrouhlení). Jestliže by se vycházelo jen z rozhodného období III. čtvrtletí, kdy zaměstnanec nepracoval, byl by PMV 0 Kč, což by zřejmě nebylo spravedlivé.

Zjištění průměrné týdenní pracovní doby z rozhodného období nemusí být tedy dostatečně vypovídající (navíc zákon takový postup vůbec nestanoví). Jestliže je ale praviděpodobný průměrný hodinový výdělek 0 Kč, je i průměrný měsíční výdělek 0 Kč, protože číslo nula vyjadřuje i týdenní pracovní dobu (nebyla žádána, protože zaměstnavatel zaměstnance vůbec nepotřeboval).

Pokud by byl zaměstnanec na nepravidelnou výpomoc povolán do práce namísto jiného zaměstnance (po dobu jeho dovolené či dlouhodobější překážky v práci), a to na pracovní dobu, v níž pracuje zastupovaný zaměstnanec, bylo by vhodné zjištěný průměrný měsíční výdělek, bude-li zjišťován