

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.09.2006, sp. zn. 21 Cdo 2107/2005, ECLI:CZ:NS:2006:21.CDO.2107.2005.1

**Číslo:** 62/2007

**Právní věta:** Pro závěr, zda průměrný výdělek má být zjišťován podle právní úpravy účinné do 31.12.2006 jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek, je rozhodující způsob, kterým zaměstnavatel eviduje odpracovanou dobu. Je-li „odpracovaná doba“ vedena v hodinách, je třeba z tohoto údaje mzdové evidence a z jemu odpovídajícího „rozhodného výdělku“ vycházet a zjišťovat průměrný výdělek jako průměrný hodinový výdělek; teprve v případě, že je evidence odpracované doby vedena po dnech, lze zjišťovat průměrný výdělek jako průměrný denní (směnový) výdělek.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 19.09.2006

**Spisová značka:** 21 Cdo 2107/2005

**Číslo rozhodnutí:** 62

**Číslo sešitu:** 6

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Mzda (a jiné obdobné příjmy)

**Předpisy:** § 17 odst. 1 předpisu č. 1/1992Sb.

§ 17 odst. 5 předpisu č. 1/1992Sb.

§ 4 odst. 1 předpisu č. 1/1992Sb.

§ 4 odst. 2 předpisu č. 1/1992Sb.

§ 61 předpisu č. 65/1965Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil na náhradě mzdy poskytované při neplatném rozvázání pracovního poměru za období od 18. 6. 2002 do 31. 5. 2003 celkem částku 238 138 Kč s úroky z prodlení, které v žalobě specifikoval. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný s ním dopisem ze dne 17. 6. 2002 okamžitě zrušil pracovní poměr, a že tento právní úkon byl rozsudkem Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 13. 5. 2003 určen jako neplatný. Protože dopisem ze dne 17. 6. 2002 žalovanému oznámil, že se skončením pracovního poměru nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání, a protože k platnému skončení pracovního poměru došlo až na základě dohody ke dni 30. 6. 2003, požadoval, aby mu žalovaný zaplatil 238 138 Kč „jako náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za období od 18. 6. 2002 do 31. 5. 2003“.*

*O k r e s n í s o u d v Karlových Varech rozsudkem ze dne 3. 8. 2004 žalovanému uložil, aby zaplatil žalobci 191 647 Kč s 3% úrokem z prodlení od 1. 6. 2003 z částky 174 714 Kč do zaplacení a s 3%*

úrokem z prodlení od 11. 6. 2003 z částky 16 933 Kč do zaplacení, ohledně částky 46 491 Kč a dalších úroků z prodlení (které ve výroku svého rozsudku uvedl) žalobu zamítl, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení, že žalovaný je povinen zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Karlových Varech soudní poplatek ve výši 7664 Kč a na nákladech řízení státu částku 2784 Kč, zatímco „České republice - Okresnímu soudu v Karlových Varech se náhrada nákladů řízení vůči žalobci nepřiznává.“ Ve věci samé vycházel ze zjištění, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 17. 6. 2002 bylo rozsudkem Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 13. 5. 2003 určeno neplatným, že žalobce vyzval žalovaného dopisem ze dne 17. 6. 2002, aby mu řádně přiděloval práci podle uzavřené pracovní smlouvy, že se žalobce snažil v době po neplatném rozvázání pracovního poměru bezvysledně najít jinou práci, že pracovní poměr účastníků skončil dohodou ke dni 30. 6. 2003, a na základě těchto skutečností dospěl k závěru, že „žalobce má právo na náhradu mzdy za období od 18. 6. 2002 do 31. 5. 2003 včetně.“ Při výpočtu průměrného výdělku vycházel soud prvního stupně „z výkazu pracovních hodin žalobce za měsíc leden - březen 2002“ a dovodil, že jestliže žalobce „v tom kterém měsíci vyplňoval výkaz pracovních hodin po jednotlivých dnech, a to tím způsobem, že striktně ve výkazu odděloval hodiny strávené přímo řízením motorového vozidla a hodiny, které věnoval ostatní činnosti v rámci vykázané pracovní doby, tj. např. při doplňování PHM, čekání na klienty firmy před hotelem na letišti, nakládání a vykládání zavazadel klientů, apod., jedná se o vykázané hodiny zcela nesporně žalobcem odpracované, které je nutné považovat za výkon práce podle sjednané pracovní smlouvy a nikoliv za prostoj podle ustanovení § 130 zák. práce.“ Podle názoru soudu prvního stupně „se v případě pracovního zařazení žalobce jako řidiče nemůže vykládat jeho výkon práce řidiče tak, že jako řidič vykonává práci jen ve chvíli, kdy uvede svěřené vozidlo do chodu a po ostatní dobu se s touto činností spojenou jedná o prostoje, respektive o překážku na straně zaměstnavatele.“ Podle názoru soudu prvního stupně je „zřejmé, že do náplně činnosti žalovaného patří i servis spojený s dopravou klientů z letiště do hotelu či zpět, a že tento servis včetně nakládky klientů a zavazadel včetně čekání řidiče na letišti mezi činnosti žalobce patří.“ „V takovém případě žalobci za tuto práci náleží mzda (§ 4 odst. 2, věta první, zákona č. 1/1992 Sb.),“ s níž je třeba uvažovat i při výpočtu průměrného výdělku. Vycházeje ze znaleckého posudku, ve kterém znalec, po zjištění průměrného denního výdělku (769,66 Kč) z hrubé mzdy (49 258 Kč) a počtu odpracovaných dnů (64), vyčíslil náhradu mzdy za období od 18. 6. 2002 do 31. 5. 2003 částkou 191 647 Kč, „soud tuto částku, jako správnou žalobci tímto rozsudkem přiznal.“

K odvolání žalovaného K r a j s k ý s o u d v Plzni rozsudkem ze dne 21. 4. 2005 rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroků, jimiž byla žaloba zamítnuta ohledně částky 46 491 Kč s 3,5% úroky od 1. 6. 2003 do zaplacení a ohledně úroků z prodlení, jež soud prvního stupně specifikoval ve výroku III. rozsudku) potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že činnost, kterou žalovaný považoval za překážky v práci ve smyslu ustanovení § 130 zák. práce a která byla odměňována jako ostatní náhrady, je třeba posuzovat jako výkon práce žalobce. Protože však žalobce „zaznamenával pouze čas ostatní činnosti pro žalovaného, nelze z tohoto důkazu ani z jiných listin již zpětně zjistit, po jakou dobu prováděl údržbu vozidla, čerpal pohonné hmoty, nosil zavazadla, čekal na letišti, vyřizoval záležitosti klientů žalovaného a po jakou dobu „pouze čekal,“ kdy si mohl krátit čas občerstvením, nákupy apod.“ Nepřisvědčil žalovanému ani v tom, že „je nutno přesčasovou práci žalobce přepočíst na další směny, neboť žalobci nebyly poskytnuty příplatky za přesčasové hodiny, když navíc v odvolání žalovaného uváděný počet přesčasových hodin za první čtvrtletí 2001 přesáhl povolený počet hodin práce přesčas za celý kalendářní rok.“ Jestliže se tedy podle ustanovení § 17 odst. 5 zákona č. 1/1992 Sb. průměrný výdělek zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní výdělek, soud prvního stupně podle názoru odvolacího soudu správně zvolil způsob výpočtu průměrného výdělku průměrným denním výdělkem, neboť vzhledem k evidenci pracovní doby, kdy nelze oddělit výkon práce podle pracovní smlouvy a skutečné prostoje, není možné zjišťovat průměrný hodinový výdělek. Proto přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že žalobci náleží náhrada mzdy ve výši 191 647 Kč, když „soudní znalec Ing. A. F. vypočetl z hrubého výdělku za měsíc leden, únor a březen

2002 ve výši 49 258 Kč vydělením počtem odpracovaných dnů 64 průměrný denní výdělek 769,66 Kč.“

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Otázku zásadního právního významu spatřoval v tom, že „judikatura českých soudů se v otázce způsobu výpočtu náhrady mzdy výrazně rozchází.“ Namítal, že pokud odvolací soud shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že doba, kterou žalobce vykazoval jako prostoje a která mu byla také takto odměňována, je dobou, po kterou vykonával práci pro žalovaného, za kterou mu náleží mzda, „pak tato doba nutně musí být zahrnuta do fondu pracovní doby. Tím na straně žalobce vzniknou přesčasové hodiny.“ Jestliže tedy znalec v dodatku znaleckého posudku zjistil celkem 64 řádných směn po osmi hodinách, pak k přesčasovým hodinám, které vznikly na základě právního názoru soudu prvního stupně nepřihlížel. Podle názoru žalovaného proto měl výpočet vycházet ze skutečnosti, že žalobce za rozhodné období odpracoval celkem 64 „řádných směn“ a 39,53 směn odvozených z hodin práce přesčas, tedy celkem 103,53 směn. Jestliže hrubá mzda i po započtení sporné části mzdy činí za rozhodné období 49 258 Kč, pak při uvažovaných 103,53 směnách činí průměrný denní výdělek 475,78 Kč. Podle názoru žalovaného „to vše platí za žalovaným stále nesdíleného předpokladu zahrnutí i doby čekání do fondu pracovní doby a současně za předpokladu, že bylo namístě přiznat žalobci náhradu za celé jím požadované období bez moderace ze strany soudu.“ Mimo to bylo v daném případě „bezpředmětné ustanovovat znalce pro vyřešení pouhých aritmetických operací,“ neboť „práce znalce se tak ve své podstatě v předmětné věci omezila na pouhé dosazení čísel na místo rovnice, kterou soud apriori znalci nařídil.“ Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.).

Žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., tedy jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

*V posuzovaném případě odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - řešil právní otázku, které komponenty jsou podle ustanovení § 17 odst. 5, věty první, zákona č. 1/1992 Sb. významné z hlediska závěru, zda průměrný výdělek má být zjišťován jako průměrný hodinový výdělek, anebo jako průměrný denní (směnový) výdělek. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přípustné.*

*Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozsudek soudu druhého stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení.*

### **Z o d ů v o d n ě n í :**

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce se tedy - jak z uvedeného ustanovení vyplývá - stanoví podle průměrného výdělku zaměstnance. Zjišťování a používání průměrného výdělku upravuje zvláštní zákon (srov. § 275 odst. 1 zák. práce); tímto zvláštním zákonem je zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá uspokojení nároku, který mu měl vzniknout z důvodu neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru za období od 18. 6. 2002 do 31. 5. 2003, je třeba projednávanou věc posuzovat i v současné době podle ustanovení zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb. a č. 217/2000 Sb., tj. ve znění účinném do 1. 5. 2004 (dále jen „zákona o mzdě“).

Podle ustanovení § 17 odst. 1 zákona o mzdě průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.

Podle ustanovení § 17 odst. 5 zákona o mzdě se průměrný výdělek zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek. Pokud se podle pracovněprávních předpisů vychází z průměrného měsíčního výdělku, průměrný výdělek zjištěný podle věty první se přepočte na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin (dnů) připadajících v roce na jeden měsíc.

Protože se v ustanovení § 61 zák. práce neuvádí, že by se nárok zaměstnance na náhradu mzdy stanovil podle průměrného měsíčního výdělku, je třeba při jeho určení vycházet - jak vyplývá z § 17 odst. 5, věty první, zákona o mzdě - z průměrného hodinového výdělku zaměstnance, popřípadě z jeho průměrného denního (směnového) výdělku (srov. bod VIII Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zák. práce, sp. zn. [Cpjn 4/2004](#), uveřejněné pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2004). Přitom

je třeba mít na zřeteli, že přímé zjišťování průměrného denního (směnového) výdělku je omezeno pouze na případy, kdy vzhledem k evidenci pracovní doby není možno zjišťovat průměrný výdělek hodinový.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalovaného v pracovním poměru se sjednaným druhem práce „řidič a práce spojené s chodem firmy“. Rozsudkem Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 13. 5. 2003 bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalovaného ze dne 17. 6. 2002 je neplatné. Dopisem ze dne 17. 6. 2002 žalobce sdělil žalovanému, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával; pracovní poměr mezi účastníky skončil dohodou dne 30. 6. 2003. Žalobci byla v prvním čtvrtletí roku 2002 zúčtována k výplatě - v lednu 2002 za odpracovanou dobu 184 hodin „měsíční mzda“ 6200 Kč, „prémie“ 4282 Kč, příplatek za svátek 93,40 Kč, a za 98 hodin „ostatní náhrady“ 4576 Kč, celkem 15 152 Kč, - v únoru 2002 za odpracovanou dobu 160 hodin „měsíční mzda“ 6200 Kč, „prémie“ 3988 Kč, a za 92,25 hodin „ostatní náhrady“ 4308 Kč, celkem 14 497 Kč, - v březnu 2002 za odpracovanou dobu 168 hodin „měsíční mzda“ 6200 Kč, „prémie“ 7586 Kč, příplatek za svátek 361 Kč, ostatní příplatky 43,20 Kč, a za 116 hodin „ostatní náhrady“ 5417 Kč, celkem 19 609 Kč. Příjem označený „ostatní náhrady“ je příjmem za „ostatní činnosti, nežli přímé řízení motorového vozidla“, „např. doplňování PHM, čekání na klienty firmy před hotelem, na letišti, nakládání a vykládání zavazadel klientů a podobně“ a za dobu, kdy žalobce „pouze čekal.“ Fond pracovní doby při osmihodinových směnách činil za období od 18. 6. 2002 do 31. 5. 2003 celkem 249 dní anebo 1992 hodin.

Pro stanovení průměrného výdělku - jak vyplývá z ustanovení § 17 odst. 1 zákona o mzdě - mají význam tři základní skutečnosti - rozhodné období, hrubá mzda dosažená v rozhodném období a odpracovaná doba v rozhodném období. Hrubou mzdou dosaženou v rozhodném období je vždy hrubá mzda zúčtovaná zaměstnanci k výplatě v bezprostředně předcházejícím kalendářním čtvrtletí. Z uvedeného je zřejmé, že do základu pro výpočet průměrného výdělku se zahrnují pouze ty částky, které mají povahu mzdy. Při úvaze, které částky náleží do základu pro výpočet průměrného výdělku, není z hlediska určení, zda se v konkrétním případě jedná o mzdu či o jiné hmotné plnění, rozhodující, jak je takové plnění označeno, podstatná je okolnost, zda jde o peněžitě plnění poskytované zaměstnanci za práci, a nikoli o další plnění poskytované zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. [21 Cdo 1155/2002](#), uveřejněný v časopise Soudní judikatura ročník 2004, pod č. 118), a zda tedy lze plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci podřadit pod pojem mzdy tak, jak je tento pojem vymezován zákonem o mzdě.

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mzdě peněžitá plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků; nepovažují se za ni další plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

Základním pojmovým znakem mzdy tedy je, že přísluší za vykonanou práci; není přitom rozhodující, zda je poskytována v penězích nebo jako naturální mzda za podmínek uvedených v ustanovení § 13 zákona o mzdě. Vedle základní mzdy (měsíční, hodinové či podílové) je třeba za mzdu považovat i její ostatní složky (např. příplatky, odměny, prémie apod.), byly-li poskytnuty zaměstnanci za práci. Jestliže ovšem poskytnuté hmotné plnění nemá žádnou vazbu na vykonanou práci (např. na odvedený výkon, odpracovanou dobu apod.), a zhodnocuje jiné faktory (např. pouhou existenci pracovního poměru), nejedná se o mzdu. Z tohoto důvodu zaměstnanci v zásadě nepřislouží mzda za dobu, kdy práci nevykonává (např. po dobu překážek v práci, kdy mu náleží náhrada mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

Z uvedeného vyplývá, že se odvolací soud správně zabýval povahou plnění označeného jako „ostatní náhrady“. S jeho dalším postupem, poté, co dovedl, že v dané věci „není možné zjišťovat průměrný hodinový výdělek,“ však dovolací soud nesouhlasí. Odvolací soud vycházel ze skutkového závěru, že vzhledem k evidenci pracovní doby „nelze již zpětně zjistit, po jakou dobu (žalobce) prováděl údržbu vozidla, čerpal pohonné hmoty, nosil zavazadla, čekal na letišti, vyřizoval záležitosti klientů žalovaného a po jakou dobu ‚pouze čekal‘, kdy si mohl krátit čas občerstvením, nákupy apod.“ Jestliže odvolací soud po zhodnocení provedených důkazů z uvedených důvodů nepovažoval hodiny, za které byly „ostatní náhrady“ poskytovány (celkem 306,25 hodin), za dobu odpracovanou v rozhodném období ve smyslu ustanovení § 17 odst. 1 zákona o mzdě, protože se jednalo - bez možnosti „oddělit výkon práce dle pracovní smlouvy a skutečné prostoje“ - o souhrn odpracované doby a doby, za kterou příslušela náhrada mzdy, nemohl považovat za hrubou mzdu zúčtovanou k výplatě v rozhodném období podle ustanovení § 17 odst. 1 zákona o mzdě ani plnění poskytované za tuto dobu (celkem „ostatní náhrady“ 14 301,60 Kč), neboť o jeho povaze, zda (v jakém rozsahu) se jednalo o mzdu poskytovanou za práci, a v jakém rozsahu šlo o pouhou náhradu mzdy, musely panovat stejné pochybnosti. Aby nedošlo ke zkreslení výdělku zaměstnance, jehož v rozhodném období „průměrně“ dosahoval, je třeba důsledně ve smyslu ustanovení § 17 odst. 1 zákona o mzdě vždy vycházet z té hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z té doby odpracované v rozhodném období, o jejíž povaze na základě zhodnocení důkazů provedených v důkazním řízení po skutkové stránce nejsou pochybnosti.

Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že postup odvolacího soudu, kdy vycházel - i když konečný výpočet byl přenechán znalci - na jedné straně z celkového příjmu žalobce dosaženého za první čtvrtletí roku 2002 ve výši 49 258 Kč, ale jen z doby, kterou považoval za prokazatelně odpracovanou, představující „přesně dobu jízdy“ (512 hodin anebo 64 dní při osmihodinové pracovní době) na straně druhé, znamená zkreslení výsledku v důsledku započtení „ostatních náhrad“ do mzdy dosažené v rozhodném období. Průměrný denní výdělek zjištěný tímto způsobem činí 769,66 Kč ( $49\,258\text{ Kč} : 64 = 769,66\text{ Kč}$ ), průměrný hodinový výdělek potom 96,20 Kč ( $49\,258\text{ Kč} : 512 = 96,20\text{ Kč}$  anebo  $769,66\text{ Kč} : 8\text{ hod.} = 96,20\text{ Kč}$ ).

Kdyby však měl být „rozhodným výdělkem“ celkový příjem žalobce dosažený za první čtvrtletí roku 2002 - jak uvažoval odvolací soud - ve výši 49 258 Kč, vyplývá z povahy věci, že by rovněž bylo třeba zahrnout do rámce úvah i celkovou dobu, za kterou byl tento příjem dosažen; výsledná částka 60,20 Kč ( $49\,258\text{ Kč} : 818,25 = 60,25$ ), která je k průměrnému výdělkem zjištěnému odvolacím soudem v hrubém nepoměru, by však za daného skutkového stavu nemohla být považována za průměrný výdělek ve smyslu ustanovení § 17 zák. práce, nýbrž jen za jakýsi hodinový průměr součtu dosažené mzdy a mzdových náhrad. Za tohoto stavu „rozhodným výdělkem“ žalobce dosaženým za první čtvrtletí roku 2002 nemůže být odvolacím soudem uvažovaná částka 49 258 Kč (kterou „soudní znalec Ing. A. F. poté vypočetl“), nýbrž, po odečtení „ostatních náhrad“ ve výši 14 301,60 Kč, částka 34 957 Kč.

„Odpracovanou dobou“ v rozhodném období pak za uvedených okolností nemůže být 818,25 hodin, nýbrž výsledek zjištěný po odpočtu 306,25 hodin připadajících na „ostatní náhrady“, tj. 512 hodin ( $818,25 - 306,25 = 512$  hodin), což při osmihodinových směnách představuje 64 dní (dovolacímu přezkumu nepodléhal skutkový závěr odvolacího soudu, že celkový počet těchto dní, shodou okolností přesně pokrývající počet pracovních dní - fond pracovní doby - v jednotlivých měsících rozhodného období /leden - 184 hodin, 23 dní, únor - 160 hodin, 20 dní, březen - 168 hodin, 21 dní/, představuje „přesně dobu jízdy“ žalobce).

S názorem odvolacího soudu, který dovedl, že v posuzované věci je třeba při výpočtu průměrného výdělku vycházet z průměrného denního (směnového) výdělku, tj. 64 dní, proto, že v rámci tzv. „ostatních náhrad“ nelze rozlišit dosaženou mzdu od náhrad mezd, nelze souhlasit, neboť tato skutečnost může být pouze důvodem (jak uvedeno výše) k vyloučení údajů směřujících mzdu a jiná

peněžitá plnění z „rozhodného výdělku“. Pro závěr, zda průměrný výdělek má být zjišťován jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní (směnový) výdělek (§ 17 odst. 5 zákona o mzdě), je však rozhodující způsob evidence, kterým zaměstnavatel eviduje odpracovanou dobu. Jestliže je „odpracovaná doba“ vedena v hodinách, je třeba z tohoto údaje mzdové evidence a z jemu odpovídajícího „rozhodného výdělku“ vycházet a zjišťovat průměrný výdělek jako průměrný hodinový výdělek; teprve v případě, je-li evidence odpracované doby vedena po dnech, lze zjišťovat průměrný výdělek jako průměrný denní (směnový) výdělek. Průměrný hodinový výdělek v posuzované věci by za těchto okolností činil částku 68,30 Kč ( $34\,957\text{ Kč} : 512 = 68,28\text{ Kč}$ ).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, a § 243b odst. 3, věta první, o. s. ř.).