

## 4 Priemer na dovolenku



### § 116 Zákonníka práce

Ods. 1) „Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho **priemerného zárobku.**“

### § 134 Zákonníka práce

Ods. 4 ) „Priemerný zárobok sa zisťuje ako **priemerný hodinový zárobok**. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje **na štyri desatinné miesta**. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť **priemerný mesačný zárobok**, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa **zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.**“

Priemerný zárobok sa určí zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi v rozhodujúcom období a z odpracovaného obdobia zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.



### § 134 Zákonníka práce

Ods. 3) „Ak zamestnanec neodpracoval v rozhodujúcom období aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku **pravdepodobný zárobok.**“

Pravdepodobný zárobok zisťujeme zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

### 4.1 Priemerný mesačný zárobok

V prípade, že potrebujeme použiť priemerný mesačný zárobok, a to napríklad pri preplatení odstupného alebo odchodného, je potrebné ho vypočítať nasledovne:

**priemerný hodinový zárobok \* priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac.**

Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.



Zamestnanec pracuje 5 dní v týždni počas celého kalendárneho roku. Pre účely výpočtu priemerného mesačného zárobku sme stanovili priemerný hodinový zárobok zamestnanca na 4,2351 €/h.

Priemerný počet pracovných hodín na jeden mesiac vypočítame tak, že vynásobíme priemerný počet pracovných dní v mesiaci týždenným fondom pracovného času. Výsledok ešte vydělíme počtom pracovných dní v týždni. Výpočet je potrebné rozdeliť do 2 krokov:

1. Najskôr potrebujeme zistiť **priemerný počet pracovných dní v mesiaci**, ten sa určíme podľa vzorca:

$$((365,25 / 12) / 7) \times 5 = 21,74$$

**365,25** - priemerný počet kalendárnych dní v roku

**12** - počet kalendárnych mesiacov v roku

**7** - počet dní v týždni

**5** - počet pracovných dní v týždni

Priemerný počet pracovných dní v mesiaci pri 5 dňovom pracovnom úväzku je **21,74**.

2. Následne si môžeme vypočítať **priemerný počet pracovných hodín na jeden mesiac**. Priemerný počet pracovných dní 21,74 vynásobíme týždenným fondom pracovného času, čiže 40 hodinami. Výsledok je potrebné vydeliť počtom pracovných dní v týždni, teda 5 dňami ( $21,74 * 40$ ) / 5 = 173,92.

Priemerný počet pracovných hodín je **173,92**.

Priemerný mesačný zárobok vypočítame dosadením známych hodnôt do vzorca:  $4,2351 \text{ €/h} * 173,92 \text{ hod.} = 736,5686$  teda **736,57 €**.

V prípade potreby vyplatenia jednomesačného priemerného zárobku dostane zamestnanec na výplatu 736,57 €. Môže sa pri tom jednať napríklad o odstupné, odchodné a podobne.

## 4.2 Priemerný zárobok



### § 134 Zákonníka práce

Ods. 1) „Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo **mzdy** zúčtovanej zamestnancovi na výplatu **v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.**“

Priemerný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Ten sa použije pri výpočte mzdy v prípade:

- čerpania dovolenky,
- preplatenia nevyčerpanej dovolenky,
- preplatenia náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa,
- preplatenia osobných prekážok,
- pri výpočte náhrady mzdy za sviatok (ak sa sviatok prepláca priemerom),
- preplatenia náhrady mzdy pri poskytnutí pracovného voľna na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení,
- preplatenia náhrady mzdy pri poskytnutí pracovného voľna na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia,
- pri výpočte príplatkov za prácu nadčas.



Na účely výpočtu priemerného zárobku vstupuje do výpočtu iba **hrubá mzda bez náhrad**.

Rovnako aj v prípade zisťovania pravdepodobného priemerného zárobku používame hrubú mzdu zamestnanca bez náhrad, ktorú by pravdepodobne dosiahol.

Náhrady mzdy, ktoré sa nezapočítavajú do výpočtu mzdy pre účely zisťovania priemerného zárobku sú napríklad: náhrada mzdy za čerpanú dovolenku, náhrady mzdy vyplácané zamestnancovi v súvislosti so sprievodom dieťaťa zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia alebo s ošetrovaním/vyšetrením zamestnanca, náhrada mzdy za sviatok, náhrada mzdy za prekážky v práci na strane , náhrada mzdy za osobné prekážky platené priemerom.



### § 118 Zákonníka práce

Ods. 2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z

kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

### 4.3 Rozhodujúce obdobie



§ 134 Zákonníka práce

Ods. 2) „Rozhodujúcim obdobím je **kalendárny štvrtrok predchádzajúceho štvrtroku**, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.“

Rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného zárobku je predošlý kalendárny štvrtrok. Vypočítaný priemer následne použijeme počas celého aktuálneho štvrtroka.

Priemerný zárobok tak určujeme vždy:

- **k 1.1. (pre I.Q)** – pre účely výpočtu priemerného zárobku v rozhodujúcom období použijeme úhrn vyplatených miezd bez náhrad za obdobie od 10. do 12. mesiaca predchádzajúceho kalendárneho roka,
- **k 1.4. (pre II.Q)** – pre účely výpočtu priemerného zárobku v rozhodujúcom období použijeme úhrn vyplatených miezd bez náhrad za obdobie od 1. do 3. mesiaca aktuálneho roka,
- **k 1.7. (pre III.Q)** – pre účely výpočtu priemerného zárobku v rozhodujúcom období použijeme úhrn vyplatených miezd bez náhrad za obdobie od 4. do 6. mesiaca aktuálneho roka,
- **k 1.10. (pre IV.Q)** – pre účely výpočtu priemerného zárobku v rozhodujúcom období použijeme úhrn vyplatených miezd bez náhrad za obdobie od 7. do 9. mesiaca aktuálneho roka.

### 4.4 Pravdepodobný zárobok

V prípadoch, kedy neexistujú podklady pre výpočet skutočného priemerného zárobku zamestnanca na pracovnoprávne účely, je potrebné pre zistenie použiť pravdepodobné údaje. Na základe výpočtu priemerného zárobku z pravdepodobných údajov získame pravdepodobný priemerný zárobok zamestnanca. Ide najmä o situácie ako návrat zamestnanca do práce po materskej a rodičovskej dovolenke a dočerpanie prenášanej dovolenky z obdobia pred materskou a rodičovskou dovolenkou, ďalej napríklad poskytnutie dovolenky zamestnancovi, v období tesne po vzniku pracovného vzťahu a podobne.



§ 134 Zákonníka práce

Ods. 3) „Ak zamestnanec v rozhodujúcom období **neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín**, používa sa namiesto priemerného zárobku **pravdepodobný zárobok**. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú by zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.“