

prokazování poplatník. Pokud poplatník nárok dostatečně neprokáže, měl by plátce požadovaný nárok vedoucí ke snížení daňové povinnosti poplatníka odmítnout.

Vzhledem k tomu, že plátce daně odpovídá správci daně za správnou výši sražené a odvedené daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, tak je v praxi v mnoha případech v rámci opatrnosti (někdy i opodstatněně) nutné vyžadovat i další doklady, které v § 38i ZDP uvedeny nejsou. V praxi je to nejčastěji čestné prohlášení, např. o tom, s kým žije zletilé dítě ve společně hospodařící domácnosti, pokud není tato otázka řešena soudně, při uplatnění daňového zvýhodnění v případě, že druhý poplatník, který může na totéž dítě daňové zvýhodnění uplatnit, má jiné zdanitelné příjmy než ze závislé činnosti, nebo v případě uplatnění slevy na manželku podle § 35ba odst. 1 písm. b) ZDP. Tím se totiž účetní „kryje“ pro případ, že by skutečnosti sdělené poplatníkem k uplatnění nebyly pravdivé či byly neúplné a v budoucnu by mohl vzniknout nedoplatek na dani, tudíž škoda u plátce daně. Pokud k takové škodě dojde zaviněním poplatníka, pak má plátce daně větší možnosti provést opravu podle § 38i ZDP a škodu na poplatníkovi vymáhat, neboť škodu zavinil poplatník.

Náležitosti uplatnění daňových optimalizací poplatníkem jsou uvedeny v § 38k ZDP. Podle uvedeného ustanovení byl vydán pomocný tiskopis Prohlášení poplatníka (MFin 5457), který je v praxi běžně využíván. Jeho součástí je i text: „Jsem si vědom(a) následků nepravdivého prohlášení, a jsem si vědom(a) toho, že vzniklý rozdíl z nesprávně sražené zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a neoprávněně vyplaceného daňového bonusu, který vznikl mým zaviněním, bude v plné výši spolu s úrokem z prodlení sražen z mé mzdy.“ Na tuto část Prohlášení by se v praxi v rámci důkazního řízení při řešení zjištěné škody u plátce zaviněné poplatníkem nemělo zapomínat.

**Věra PŘÍHODOVÁ,**

specialista na zdanění příjmů ze závislé činnosti

## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

### K URČENÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU PRO ÚČELY VÝPOČTU Odstupného Zaměstnance, který Rozvázal Pracovní Poměr Výpovědí z Důvodu podle § 339a Zákoníku Práce

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. prosince 2022, sp. zn. 21 Cdo 3559/2021**

(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Dal-li **zaměstnanec výpověď z pracovního poměru** právě z důvodu, že došlo k **podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu**, a má-li odstupné kompenzovat zaměstnanci důsledky této změny, s níž nesoouhlasil, bylo by **v rozporu se smyslem této právní úpravy**,

pokud by měla být tato **kompence** (za ukončení pracovního poměru v důsledku zhoršení pracovních podmínek) **stanovena podle stavu panujícího v období, v němž již ke zhoršení pracovních podmínek došlo; odstupné** by se naopak mělo **odvíjet od poměrů**, které zde byly **před tímto zhoršením**, tedy před účinností přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

**Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného** v případě zaměstnance, u něhož došlo k **rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů** ve smyslu ustanovení § 339a odst. 2 zák. práce, je tedy **kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**, v posuzovaném případě třetí čtvrtletí roku 2017.

## Komentář

V komentovaném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval otázkou, jakým způsobem by měl být určen průměrný výdělek pro účely výpočtu odstupného zaměstnance, který rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodu podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, jak mu umožňuje § 339a odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že zaměstnanec může v případě dání výpovědi do 2 měsíců od nabytí účinnosti takového přechodu podat žalobu k soudu, že tuto výpověď dal právě pro podstatné zhoršení pracovních podmínek. V případě vyhovění žalobě má poté zaměstnanec právo na zaplacení odstupného jakožto kompenzace za to, že byl nucen skončit v práci právě z důvodu přechodu, pro který došlo ke zhoršení jeho pracovních podmínek.

Konkrétně se zde dovolací soud vyjádřil k tomu, z jakého rozhodného období má být při určování průměrného výdělku v těchto případech vycházeno. V projednávaném případě dala zaměstnankyně výpověď poté, co došlo k přechodu práv a povinností v důsledku prodeje závodu jejího původního zaměstnavatele. Příslušný okresní soud potom k žalobě zaměstnankyně určil, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení jejích pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele. Zaměstnankyni tak náleželo v souladu s § 339a odst. 2 zákoníku práce právo na odstupné, při jehož výpočtu se vychází z průměrného výdělku zaměstnankyně.

Obecně platí, že průměrný měsíční výdělek pro účely odstupného se zjišťuje k 1. dni následujícímu po dni, v němž skončil pracovní poměr, přičemž rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí před tímto dnem. Nejvyšší soud však uzavřel, že pro účely výpočtu odstupného zaměstnance, který dal výpověď z pracovního poměru pro podstatné zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, je rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti daného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Účinnost přechodu nastala dne 2. října 2017, a dovolací soud proto dovodil, že rozhodným obdobím je III. kalendářní čtvrtletí roku 2017. Vycházel-li by z data skončení pracovního poměru (pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dne 28. února 2018 na základě výpovědi ze dne 1. prosince 2017), odstupné by se přitom počítalo ze IV. kalendářního čtvrtletí roku 2017, tj. z období, kdy již nastala účinnost přechodu práv a povinností.

Dovolací soud přitom vyšel ze smyslu právní úpravy, kdy podstatou odstupného je finanční kompenzace složité situace, v níž se zaměstnanec ocitá v souvislosti se skončením pracovního poměru. V případě rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 339a odst. 1 zákoníku práce má poskytnuté odstupné umožnit dotčeným zaměstnancům rozvázat pracovní poměr, protože došlo k podstatnému zhoršení jejich pracovních podmínek, za což mají tito zaměstnanci také obdržet určitou finanční kompenzaci. Bylo by proto v rozporu se smyslem a účelem zákona, pokud by se výše této kompenzace měla odvíjet od stavu panujícího v době, kdy již došlo ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnance.

Shora popsané pravidlo určení průměrného výdělku sice přímo nevyplývá ze zákoníku práce, a jedná se tak o výjimku z pravidla počítání odstupného, autoři se však se závěry Nejvyššího soudu plně ztotožňují, neboť skutečně odpovídají smyslu právní úpravy. Autoři si pouze dovolují poznamenat, že Nejvyšší soud nerozlišuje mezi jednotlivými případy podstatného zhoršení pracovních podmínek, kdy toto zhoršení nemusí nutně spočívat ve snížení mzdových nároků zaměstnanců (teoreticky může tedy nastat i situace, kdy by při výpočtu podle skončení pracovního poměru mohlo náležet zaměstnanci vyšší odstupné). Z citovaného rozhodnutí nicméně vyplývá, že tam uvedené závěry mají být použity ve všech případech výpočtu odstupného podle § 339a zákoníku práce. Zaměstnavatelům dotčeným touto situací proto doporučujeme při výpočtu odstupného vycházet právě z průměrného měsíčního výdělku zjištěného z kalendářního čtvrtletí předcházejícího dni účinnosti přechodu práv a povinností.

**JUDr. Radim MARADA,**  
advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

**Mgr. Karolina KONEČNÁ,**  
advokátní koncipientka

## ~~ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ~~

### ~~ČERPÁNÍ DOVOLENÉ PŘED NÁSTUPEM NA MATEŘSKOU DOVOLENOU~~

~~Zaměstnankyně je na rodičovské dovolené s prvním dítětem a bude nastupovat znovu na mateřskou dovolenou s druhým dítětem.~~

- ~~1. Chtěla by čerpat řádnou dovolenou před nástupem na mateřskou. Je to v tomto případě možné?~~
- ~~2. Pokud ano, může čerpat předem nárok na dovolenou, který vznikne následně za mateřskou?~~

P. P., Polička

~~**Ad 1.** Čerpání dovolené před nástupem na mateřskou dovolenou není vyloučeno. Žádosti zaměstnankyně o takové čerpání však zaměstnavatel nemusí vyhovět, neboť se nejedná o situaci, kdy podle § 217 odst. 5 zákoníku práce požádá-li zaměstnankyně před skončením mateřské dovolené o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení této mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.~~

~~**Ad 2.** Zaměstnavatel v souladu s § 217 odst. 2 téhož zákona může zaměstnanci určit čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky vzniku práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popř. do skončení pracovního poměru v tomto kalendářním roce.~~