

5. 8. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pravidelný termín výplaty mzdy z pohledu českého pracovního práva

Jedním ze základních principů, na němž stojí české pracovní právo, je nepochybně fakt, že za vykonanou práci náleží mzda. Stejně tak je zřejmé, že by měla být mzda vyplácena zaměstnanci pravidelně. Dle autorova názoru se však již poněkud zapomíná na to, že tato pravidelnost výplaty mzdy hraje v českém pracovním právu klíčovou roli. Stanovení pravidelného výplatního termínu je totiž jednou z klíčových náležitostí pracovněprávního vztahu jako takového.



Pravidelný výplatní termín jako obligatorní náležitost pracovněprávního vztahu

Ustanovení § 141 odst. 3 zákoníku práce pouze konstatuje, že „pravidelný výplatní termín musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1 – tímto obdobím je přitom myšlen kalendářní měsíc následující po měsíci, v němž zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo její složku.

Absence stanovení pravidelného výplatního termínu by však dle autorova názoru mohla mít fatální následky pro pracovněprávní vztah jako takový. Stanovení pravidelného výplatního termínu je totiž obligatorní náležitostí pracovněprávního vztahu – povinnost stanovit takový termín vyplývá mj. z čl. 12 odst. 1 Úmluvy MOP č. 95/1949, o ochraně mzdy.[1] Zaměstnavatel má přitom poměrně široké pole působnosti v tom, jak tento pravidelný výplatní termín určí – může být sjednán v pracovní či kolektivní smlouvě, stanoven ve vnitřním předpisu či mzdovém výměru, nebo může být užít i jiný způsob. Klíčové přitom je, aby se zaměstnanec o tomto pravidelném termínu výplaty mzdy dozvěděl.

Autor má dokonce za to, že by bylo možné v určitých konkrétních situacích argumentovat, že absence sjednání či určení pravidelného výplatního termínu, zejména pokud by termín pravidelných výplat mzdy byl ponechán zcela na libovůli zaměstnavatele, by mohl být dokonce v rozporu s veřejným pořádkem; mohli bychom pak hovořit i o absolutní neplatnosti, jak předpokládá § 588 NOZ. Dle autorova názoru může tento závěr podporovat rovněž skutečnost, že výkon závislé práce a pobírání mzdy má mnohdy ve sféře zaměstnance dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady. Pravidelný výplatní termín a jeho obligatorní charakter by navíc dle názoru autora šel skloubit rovněž s požadavkem na zákonnou ochranu postavení zaměstnance a spravedlivého odměňování za práci, jak předpokládá rovněž ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) a c) Zákoníku práce.

Pozor na rozdíl mezi pravidelným výplatním termínem a datem splatnosti mzdy

Mezi odbornou veřejností nepanuje sporu o tom, že pravidelný výplatní termín mzdy je zcela odlišný

od splatnosti mzdy. Nejvyšší soud ČR rovněž judikoval, že nevyplacení mzdy v pravidelném výplatním termínu není důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce.[2] V tomto směru je navíc judikatura Nejvyššího soudu ČR dlouhodobě konstantní.[3]

K tomu, aby mohl zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce, může dojít pouze tehdy, pokud zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, tj. od posledního dne měsíce následujícího po měsíci, kdy na mzdu vznikl nárok. Pro posuzování oprávněnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce je klíčovým datem datum splatnosti. Naopak pravidelný výplatní termín je z tohoto pohledu zcela irelevantní.[4]

Pro lepší pochopení si tuto situaci demonstrováme na praktickém příkladu. Zaměstnanec a zaměstnavatel má sjednán pravidelný termín výplaty patnáctý den v měsíci následujícím po měsíci, kdy vzniká nárok na mzdu. Mzdu za březen 2016 tedy zaměstnanec obdrží na účet 15. dubna 2016. Za situace, kdy zaměstnanec mzdu právě 15. dubna 2016 neobdrží, však není oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce. Okamžitě zrušit pracovní poměr podle jmenovaného ustanovení je zaměstnanec oprávněn až po uplynutí 15 dnů ode dne 30. dubna 2016, tj. dne 16. května 2016.

Závěrečné shrnutí

Z výše uvedeného lze tedy dovodit, že je nutné, aby existovalo v pracovněprávním vztahu ujednání týkající se pravidelného výplatního termínu (tzn., je třeba sjednat či určit, který den v následujícím měsíci zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele mzdu). Na stranu druhou je však nutné si uvědomit, že nevyplacení mzdy v pravidelném výplatním termínu nemůže a nesmí být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Zaměstnavatelům lze tedy v tomto ohledu doporučit, aby neopomínali sjednat či určit pravidelný termín výplaty mzdy a zaměstnancům je naproti tomu nutno doporučit, aby institutu okamžitého zrušení pracovního poměru pro nevyplacení odměny užívali jen velmi obezřetně.

Mgr. Dagmar Junková,
advokátka

Mgr. Jan Hlubuček,
advokátní koncipient

[Schaffer & Partner Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 506 300
Fax: +420 221 506 301
e-mail: info@schaffer-partner.cz

[1] Bělina, M., Drápal, L. a kol., Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 2015. 1610 s., s. 739.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 429/2011.

[3] Srov. dále např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.07.2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011.

[4] Bělina, M., Drápal, L. a kol., Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 2015. 1610 s., s.377.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)