

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

Rozdíl mezi splatností mzdy a termínem výplaty mzdy

Zákoník práce užívá pojmy splatnost mzdy a výplata mzdy. V praxi často bývají zaměňovány termíny splatnost mzdy a výplatní termín. Zejména s ohledem na odlišné následky nevyplacení mzdy v době splatnosti a ve výplatním termínu je nutné důsledně tyto pojmy odlišovat. Kdy nastává splatnost mzdy a jaké jsou následky nevyplacení mzdy v době splatnosti?

Splatnost mzdy

Mzda je podle ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. Toto zákonem stanovené období splatnosti může být v případě mzdy (avšak nikoliv platu) dohodou zkráceno, nelze je však prodloužit. Pokud zaměstnanci v určitém měsíci vznikne právo na mzdu, plat nebo jejich složku, musí zaměstnavatel toto právo nejpozději do konce následujícího měsíce uspokojit. Například nejzazším dnem splatnosti mzdy za práci, kterou zaměstnanec vykonal v lednu 2024, je dle zákoníku práce 29. únor 2024, i když termín výplaty může být sjednán či určen například „každého patnáctého dne následujícího měsíce“.

Zákoník práce připouští, aby si strany pracovněprávního vztahu sjednaly kratší (například týdenní) nebo dřívější, nikoli však delší splatnost než splatnost, která je daná zákoníkem práce. Splatnost mzdy si mohou zaměstnanec a zaměstnavatel upravit např. v pracovní smlouvě. Obvykle ovšem splatnost mzdy zaměstnanec a zaměstnavatel nesjednávají a pak platí výše uvedené dle zákoníku práce.

Zaměstnanci se často mylně domnívají, že stanovení výplatního termínu znamená současně stanovení termínu splatnosti mzdy. Tak tomu ovšem není. Přestože je výplatní termín sjednán, určen nebo stanoven na den dřívější než poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (tj. ve kterém pracoval), termín splatnosti mzdy tímto není dotčen. Výplatní termín by se mohl s termínem splatnosti shodovat jedině v případě, že by bylo výslovně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno, že pravidelný termín výplaty znamená i termín, kdy je mzda splatná.

Následky nevyplacení mzdy v době splatnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyplatí mzdu ani ve lhůtě patnácti dnů po uplynutí její splatnosti (nikoli tedy po termínu výplaty), smí s ním zaměstnanec dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě rozvázat pracovní poměr a požadovat náhradu mzdy za dobu odpovídající délce výpovědní doby. V uvedeném případě (práce vykonávána v měsíci leden 2024) by tak mohl zaměstnanec učinit nejdříve dne 16. března 2024.

Předpokladem k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je „zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti“. Cílem tohoto ustanovení je zaměstnanci umožnit, aby mohl ihned (tj. bez nutnosti předem upozornit zaměstnavatele na to, že

mu nebyla vyplacena splatná mzda, či stanovit mu další dodatečnou lhůtu pro výplatu dlužné mzdy) rozvázat takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významně porušil svou povinnost vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu a tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti.

Okamžitě lze pracovní poměr zrušit pro nevyplacení jakékoliv části mzdy či platu nebo jejich náhrady, pokud k jejich vyplacení nedošlo do 15 dnů po uplynutí termínu jejich splatnosti, tedy 16. dnem po uplynutí termínu splatnosti. Bez ohledu na to, z jakého důvodu nedošlo k vyplacení mzdy či platu nebo jejich náhrady či jejich části, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby dále vykonával pro takového zaměstnavatele práci. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 01. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 je výjimkou situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu či plat, náhradu mzdy či platu nebo jakoukoliv jejich část jen v důsledku chyby, omylu či jiné zřejmě nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě. V takovém případě by bylo dané okamžité zrušení neplatné kromě případu, kdy by zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost neodstranil v přiměřené lhůtě a nezjednal nápravu bez zbytečného odkladu.

Důvod k okamžitému zrušení dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je dán, i když zaměstnavatel ještě před doručením takového okamžitého zrušení nárok zaměstnance na mzdu či plat, resp. náhradu mzdy či platu, uspokojil. Vyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci dlužnou částku po 15. dnu po uplynutí období splatnosti, nezaniká zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr, protože již marným uplynutím 15denní lhůty po uplynutí období splatnosti mzdy, platu, jejich náhrady nebo části byl založen důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva v rozporu s dobrými mravy. Zaměstnanci je umožněno okamžitě skončit pracovní poměr i v případě, že mu nebyla do 15 dnů po uplynutí splatnosti uhrazena i jakákoliv část mzdy. V zákoně není uvedena minimální částka, o jejíž nevyplacení se musí jednat. Lze tedy okamžitě skončit pracovní poměr teoreticky i pro nevyplacení 1 Kč. V takovém případě by v případě obrany zaměstnavatele bylo možné poukazovat na to, že zaměstnancovo jednání nesledovalo účel a smysl zamýšlený zákoníkem práce.

Kromě možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru také obecně platí, že dlužník, který svůj dluh řádně a včas nesplní, je v prodlení a v případě, že jde o prodlení s plněním peněžitého dluhu, má věřitel právo požadovat od dlužníka vedle plnění úroky z prodlení. Zaměstnavatel se neocitá v prodlení již uplynutím termínu výplaty, ale až uplynutím období splatnosti mzdy, tedy poslední den měsíce následujícího po měsíci, za nějž náleží mzda (pokud splatnost není sjednána jinak). Následně pak ode dne následujícího (tj. v uvedeném případě od 1. března 2024) vzniká zaměstnanci právo na úroky z prodlení. Výši úroku z prodlení stanoví vláda nařízením, neujednají-li strany výši úroku z prodlení, považuje se za ujednanou výše takto stanovená - tzv. zákonné úroky z prodlení. Výše úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené ČNB pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 8 procentních bodů. Procentní sazba úroků zůstává a bude zůstávat pro konkrétní případ (započatého a trvajícího) prodlení stejná, i když se později změní repo sazba ČNB. Aktuálně je výše repo sazby 6,75 % a výše zákonných úroků z prodlení tedy 14,75 % ročně.

Výplata mzdy

Pravidelný termín výplaty mzdy musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období splatnosti mzdy. V rámci období, v němž je mzda splatná, musí zaměstnavatel určit pravidelný výplatní termín, není-li tento termín sjednán v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě anebo v jiné smlouvě. Tato povinnost je stanovena zejména proto, aby zaměstnavatelé nevypláceli mzdu nepravidelně, aby zaměstnanci věděli, kdy mohou počítat s výplatou mzdy.

Zaměstnanci se často mylně domnívají, že stanovení výplatního termínu znamená současně stanovení termínu splatnosti mzdy. Nutné je ovšem důsledně rozlišovat termín výplaty a termín splatnosti mzdy. Rozlišování termínu výplaty a splatnosti mzdy je pro zaměstnance důležité v případě, že okamžitě zruší pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Pokud by se tedy v případě využití tohoto oprávnění okamžitě zrušit pracovní poměr, zaměstnanec řídil výplatním termínem a nikoliv termínem splatnosti, jeho jednání by soud při projednání žaloby zaměstnavatele na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, považoval za neplatné.

Nedodržení termínu výplaty mzdy

Nedodržení termínu výplaty mzdy lze postihnout jako přestupek v úseku odměňování dle zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce. Dle ust. § 13 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo některou její složku. Za takový přestupek lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč. Dle ust. § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce se právnická nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo některou její složku. Za takový přestupek lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Způsob vyplácení mzdy

Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Z uvedeného vyplývá, že jiný způsob a místo výplaty mzdy musí být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuty individuální smlouvou, případně také může být obsahem kolektivní smlouvy. V případě, že nastane situace, že zaměstnanec se nemůže dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty. Vážnými důvody jsou myšleny především takové důvody, pro které je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci nebo mu poskytnout pracovní volno, tj. překážky na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost) a důvody, pro které není zaměstnanec přítomen na svém pracovišti (pracovní cesta, školení apod.).

Vedle obecně platné úpravy výplaty mzdy v pracovní době a na pracovišti upravuje zákoník práce další dva způsoby výplaty, a to výplatu zasláním prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a výplatu zasláním na účet určený zaměstnancem. Dle ust. § 142 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu. O složité provozní podmínky se může jednat, pokud např. zaměstnanci konají práci na různých místech vzdálených od sídla zaměstnavatele, nebo když se jejich místo výkonu práce často mění (např. při výkonu montážních nebo stavebních prací). Zaměstnavatel se sice může v uvedených případech se zaměstnanci dohodnout na bezhotovostní výplatě mzdy nebo platu (zasláním na účet), avšak pokud k dohodě nedojde (zaměstnanec s tímto postupem nesouhlasí, popř. nemá založený účet u banky), nemůže zaměstnavatel rozhodnout o bezhotovostní výplatě jednostranně (na rozdíl od zaslání prostřednictvím provozovatele poštovních služeb).

Mzda může být případně vyplacena i jiné osobě než zaměstnanci, avšak pouze na základě písemné plné moci. Bez písemného zmocnění je možné vyplatit mzdu nebo plat jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis. Zákoník práce upravuje výjimku ze

zásady osobního převzetí mzdy nebo platu v případě smrti zaměstnance. Podle ust. § 328 zákoníku práce přecházejí v případě smrti zaměstnance mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. V případě, že v době smrti žili se zemřelým zaměstnancem jeho manžel/manželka, děti nebo rodiče ve společné domácnosti, přechází na ně mzdová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance bez dalšího a nejsou tak předmětem pozůstalosti.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen poukázat mzdu na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín. Poukazování mzdy na účet zaměstnance u banky je povinností zaměstnavatele stanovenou zákoníkem práce pouze v případě, že o to zaměstnanec požádá, nebo se tak se zaměstnavatelem dohodnou. Poukazování mzdy na účet zaměstnance je prováděno na náklad a nebezpečí zaměstnavatele. Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnance nutit k tomu, aby si účet u bankovního ústavu zřizoval. Vyplácení mzdy na účet je však spíše běžnou praxí a často je tento způsob vyplácení mzdy sjednán již v pracovní smlouvě.

Nejvyšší soud ČR se v rámci rozhodnutí ze dne 15. 01. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014 zabýval tím, za jakých předpokladů a kdy nastává prodlení zaměstnavatele se splněním práva zaměstnance na mzdu, jestliže se zaměstnanec nedostavil v určeném termínu na stanovené místo k výplatě a jestliže mu zaměstnavatel nejpozději v nejbližší pracovní den nezaslal mzdu na svůj náklad a nebezpečí. Dle uvedeného rozhodnutí soudu prodlení zaměstnavatele se splněním práva zaměstnance na mzdu nenastává již tehdy, jestliže si zaměstnanec nevybere bez vážných důvodů mzdu ve stanoveném pravidelném termínu výplaty na pracovišti nebo jestliže zaměstnavatel nezašle zaměstnanci, který se nemohl dostavit k výplatě z vážných důvodů, mzdu v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí. K prodlení dochází vždy teprve uplynutím doby (termínu) splatnosti. Pokud je mzda splatná - ve smyslu ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce - nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, je tu rozhodné, zda právo zaměstnance (jako věřitele) na mzdu bylo splněno (či zůstalo nesplněno) před uplynutím posledního dne takového měsíce, a prodlení se splněním takového dluhu vzniká od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost mzdy.

Výplata mzdy při čerpání dovolené

Zákoník práce stanoví zvláště povinnost zaměstnavatele ohledně výplaty v případě, že případně termín výplaty na období, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Pokud to ale neumožňuje technika výpočtu mezd, je povinen zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.

Zákoník práce připouští i odchýlné ujednání zaměstnavatele a zaměstnance, které může spočívat např. v dohodě, že:

- zaměstnanec běžně nepožaduje výplatu mzdy (platu) během dovolené, avšak pokud by o to v konkrétním případě požádal, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět,
- zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci mzdu (plat) vždy až po návratu z dovolené,
- zaměstnavatel bude vyplácet mzdu (plat) i během dovolené v pravidelném termínu výplaty, což je praktické zejména při bezhotovostní výplatě.

Výplata mzdy při skončení pracovního poměru

Dle ust. § 141 odst. 5 zákoníku práce při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Vyplacení odstupného

Dle ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Z uvedeného vyplývá, že splatnost odstupného se odvíjí ode dne dohodnutého mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a není-li takové dohody, odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším obvyklém - pravidelném termínu výplaty mzdy.

Zaměstnavatel je povinen odstupné ve stanoveném (sjednaném, určeném) termínu vyplatit, a to dokonce i v případě, kdy dosud probíhá spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Dle následného rozsudku by se postupovalo ohledně vyplaceného odstupného tak, že buď si odstupné zaměstnanec nechá (v případě, že pracovní poměr skončil platně) nebo odstupné bude muset vrátit (v případě, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné a pracovní poměr nadále trvá).



Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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: zamyšlení 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](#)