26. 9. 2005

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

Splatnost mzdy

Je možné ve vnitřním předpisu organizace (konkrétně v Pracovním řádu) stanovit, že výplatním termín mzdy je xy a termínem splatnosti je datum odepsání z účtu zaměstnavatele? Má nějakou váhu prohlášení, že zaměstnavatel za zpoždění způsobené bankovním ústavem neručí? Anebo je pro tento případ použitelné ustanovení § 567, odst.2 obč. zákoníku a případné důsledky pozdního připsání nese zaměstnavatel (který se až následně může "zahojit" na bance) ?

Z § 10 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, jenž má dle § 22 tohoto zákona aplikační přednost před ustanovením § 119 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, jenž splatnost mzdy taktéž upravuje, se podává, že mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

Dle § 21 zákoníku práce lze pracovněprávní nároky s výjimkou nároků mzdových a na cestovní náhrady, které lze podle pracovněprávních předpisů upravit v kolektivních smlouvách, může zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, stanovit vnitřním předpisem.

Dle § 82 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatelé mohou vydávat pracovní řády. Zaměstnavatelé uvedení v § 73 odst. 2 zákoníku práce jsou povinni vydat pracovní řád. Dle odstavce druhého stejného zákonného ustanovení pracovní řád blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení tohoto zákoníku podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že splatnost mzdy jakožto mzdový nárok může být sjednána pouze v pracovní nebo kolektivní smlouvě a to tak, že může být sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy. Není-li v pracovní či kolektivní smlouvě splatnost mzdy sjednána, použije se zákonná úprava § 1 zákona o mzdě. Není tudíž možné splatnost mzdy stanovit ve vnitřním předpise či v pracovním řádu (pozor – vnitřní předpis je odlišným právním institutem od pracovního řádu, nejedná se o to samé a nelze je proto slučovat tak, jak ve svém dotazu uvádíte).

Dle § 11 odst. 6 zákona o mzdě na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.

Dle § 253 odst. 3 zákoníku práce uspokojuje-li se nárok prostřednictvím držitele poštovní licence nebo peněžního ústavu, je nárok uspokojen okamžikem doručení plnění.

Z uvedeného mám za to, že nesjedná-li si zaměstnavatel se zaměstnancem písemně v pracovní či kolektivní smlouvě něco jiného (např. jiný termín výplaty při bezhotovostní platbě tak, aby s přihlédnutím k obvyklé době nutné k převodu peněžní částky z účtu na účet došla poukazovaná částka nejpozději v den splatnosti mzdy), je zaměstnavatel povinen vyplatit mzdu v den stanoveného termínu výplaty mzdy, přičemž tento termín musí být určen s přihlédnutím ke dni splatnosti mzdy.

Povinnost uhradit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu je dle mého názoru ze strany zaměstnavatele splněna v souladu s § 253 odst. 3 zákoníku práce teprve až připsáním předmětné peněžní částky na účet zaměstnance, nikoliv jejím pouhým poukázáním, a proto Vámi uvedené prohlášení o vyloučení odpovědnosti zaměstnavatele nemá žádný právní účinek. Ustanovení § 567 odst. 2 občanského zákoníku se na pracovněprávní vztahy nepoužije.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním
- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud
- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost