



BEZHOTOVOSTNÍ VÝPLATA MZDY NEBO PLATU – KTERÝM OKAMŽIKEM JE VÝPLATA ZAPLACENA A KDY VZNIKÁ PRODLENÍ S VÝPLATOU?

Současná doba je charakteristická tím, že **stále více platebních transakcí probíhá formou bezhotovostního platebního styku**. Nejinak je tomu i v oblasti vyplácení odměny za práci, kdy je již nějakou dobu standardem, že mzda, plat, odměna z dohody (či jejich náhrady) a další peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem jsou poukazována bezhotovostním převodem na platební účet zaměstnance. Proti tomu stojí **zákonná úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), která (byť to může v roce 2021 působit překvapivě) **preferuje výplatu odměny za práci v hotovosti** a bezhotovostní převody podmiňuje dohodou se zaměstnancem (podle § 142 odst. 3 zákoníku práce ve spojení s § 143 odst. 1 zákoníku práce). Automaticky tedy neplatí, že by zaměstnavatel mohl poukazovat platby bezhotovostně, byť taková úprava působí v současné době archaicky a přežitě.

S otázkami bezhotovostní výplaty odměny za práci jsou dále spojeny některé důležité právní otázky, na které musí zaměstnavatel myslet, a některým z nich se věnuje právě tento článek. Patrně nikdo nebude sporovat, že hlavním důvodem (nebo alespoň jedním z nich), proč zaměstnanec chodí do práce, je odměna za práci, která mu chodí včas. Jinak by nemohlo zaměstnání plnit svou alimentační funkci, neboť na výplatě odměny za práci v řádných výplatních termínech u zaměstnavatele zpravidla závisí pravidelné platby zaměstnance (hypotéka, nájem bytu, platby za energie, spoření, pojištění apod.). **Bezhotovostní převody mají přitom svá specifika např. i v tom, kdy se platby na jejich základě považují za zaplacené** (v případě platby v hotovosti „z ruky do ruky“ je tato situace právně i pro laiky jasnější).

SPLATNOST VERSUS VÝPLATNÍ TERMÍN

Na počátku výkladu je nutné vymezit dva pojmy, které bývají v praxi velmi často zaměňovány, přičemž se zásadně liší jak v okamžiku, kdy nastávají, tak v následcích, pokud nejsou ze strany zaměstnavatelů dodrženy. Jde o **splatnost mzdy či platu nebo jejich náhrady** (dále v tomto článku společně jen „**mzda**“) na straně jedné a **pravidelný termín jejich výplaty** na straně druhé.

Splatnost těchto částek vyplývá z § 141 odst. 1 zákoníku práce, kdy toto ustanovení stanoví, že jsou **splatné po vykonání práce**, a to **nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na jejich poskytnutí**. Splatnost mzdy tedy ze zákona nastává v poslední den tohoto kalendářního měsíce s tím, že právní úprava umožňuje sjednat či stanovit i dřívější splatnost. Toto nicméně musí být v dohodě či vnitřním předpisu domluveno či stanoveno výslovně ve vztahu ke splatnosti. V případě

pochybností judikatura vykládá stanovení či sjednání odlišného dne jako určení pravidelného termínu výplaty mzdy a nikoliv jako ustanovení o splatnosti mzdy.¹⁾ Právě uplynutím lhůty splatnosti (pokud v ní zaměstnavatel mzdu nezaplatí) nastávají dále popsané následky.

Uspokojování mzdových práv až na samé hraně lhůty splatnosti je nicméně **značně nepraktické** a s ohledem na lhůty pro provádění bezhotovostních transakcí (z nichž některé z nich během víkendů nebo dní pracovního klidu neběží – viz dále) často i nemožné, pokud poslední den v měsíci není dnem pracovním. Z tohoto důvodu § 141 odst. 3 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli, aby stanovil nebo se zaměstnanci sjednal **pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu**. Jde o administrativní sjednocení dne v měsíci, kdy by měli mít zaměstnanci výplaty k dispozici. Jeho nedodržením nicméně samo o sobě **nevzniká prodlení zaměstnavatele²⁾**, a proto je potřeba mezi těmito pojmy rozlišovat.³⁾

Účelem této právní úpravy je rovněž informovat zaměstnance o tom, kdy jim bude chodit výplata na účet tak, aby si **podle toho mohli nastavit své pravidelné platby**. Zaměstnavatelé by proto měli stanovený výplatní termín dodržovat a nespolehat na to, že se jim „nic nestane“, pokud mzda či plat dojde o den či dva později. Pokud v důsledku toho např. zaměstnanec včas nezaplatí splátku hypotéky nebo nájem, může se dostat do poměrně závažných potíží, a není z tohoto důvodu vyloučen ani **nárok zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli**.

Častá záměna těchto pojmů vychází z toho, že zaměstnavatelé často upravují ve svých mzdových předpisech jiný okamžik „splatnosti“, ačkoliv jde zpravidla podle kontextu právě o výplatní termín stanovený v rámci příslušného kalendářního měsíce, tedy v rámci zákonné lhůty splatnosti. Posouzení, zda jde o stanovení výplatního termínu nebo kratší lhůty splatnosti, závisí na obsahu daného vnitřního předpisu a na tom, zda z jeho obsahu plyne, že se **má jednat jen o den, kdy se mzda či plat pravidelně vyplácí**. Protože je stanovení tohoto data poměrně zásadní z hlediska dalších práv zaměstnance (viz dále), **zaměstnavatelé by měli v tomto směru postupovat pečlivě** a používat správnou terminologii tak, aby nevznikaly pochybnosti ohledně lhůty splatnosti.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnavatel ve svém vnitřním mzdovém předpisu stanovil, že pravidelný termín výplaty mzdy nastává 15. den každého kalendářního měsíce, ve kterém má být zaměstnanci poskytnuta mzda. Zaměstnavatel odeslal mzdu k výplatě tak, že v důsledku dne pracovního klidu byla zpracována a připsána na účet banky zaměstnance a poté účet zaměstnance až 17. den. Zaměstnavatel i tak vyplatil mzdu ve lhůtě splatnosti, a zaměstnanec se proto nemůže domáhat zaplacení úroků z prodlení ani jiných práv. Pokud by ovšem nebyl z tohoto důvodu zpracován trvalý příkaz zaměstnance např. na zaplacení nájmu a zaměstnanci by v důsledku toho vznikla škoda, mohla by být po zaměstnavateli vymahatelná.

¹⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011. Zde Nejvyšší soud posoudil ujednání v pracovní smlouvě, podle něž „mzda je stanovena jako měsíční a její splatnost je každý 15. den po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána“, jako pravidelný termín výplaty mzdy a nikoliv jako ujednání o splatnosti odlišné od zákona.

²⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 2456/2020: „K prodlení dochází (...) vždy teprve uplynutím doby (termínu) splatnosti. Je-li mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu splatná (...) nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu, je tu rozhodné, zda právo zaměstnance (jako věřitele) na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu bylo splněno (či zůstalo nesplněno) před uplynutím posledního dne takového měsíce, a prodlení se splněním takového dluhu vzniká od prvního dne měsíce následujícího.“

³⁾ Jedná se přitom o právní úpravu typickou pro pracovněprávní vztahy – např. v občanském právu se používá pouze splatnost s tím, že dlužník musí zajistit splnění dluhu kdykoliv mezi okamžikem splnitelnosti a splatnosti.

KDY NASTÁVÁ PRODLENÍ S VÝPLATOU MZDY A NÁSLEDKY S TÍM SOUVISEJÍCÍ

S výkladem výše uvedených pojmů úzce souvisí otázka prodlení se zaplacením mzdy. K této otázce se pravidelně vyjadřuje judikatura Nejvyššího soudu, kterou lze velmi stručně shrnout tak, že prodlení nastává až tehdy, pokud zaměstnavatel nevyplatí, byť zčásti, mzdu ve lhůtě splatnosti.⁴⁾ **Zpravidla tedy platí, že prodlení a následky s ním spojené nastávají až v okamžiku, kdy nejsou tato peněžitá plnění ze strany zaměstnavatele poskytnuta ani do posledního dne měsíce následujícího po měsíci, za nějž náleží (tj. po měsíci, v němž byla vykonána práce, resp. za který měl zaměstnanec obdržet mzdu nebo náhradu mzdy).**

Judikatura Nejvyššího soudu se k tomuto pojmu vyjadřuje velmi často právě z toho důvodu, že spory o peněžité plnění patří vedle řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v pracovněprávních vztazích mezi ty nejčastější. Plyne z ní mimo jiné i to, že zaměstnavatelé zpravidla ve svých vnitřních předpisech stanoví **výplatní termín a ne splatnost mzdy odchylně od § 141 odst. 1 zákoníku práce**, i když to judikatura Nejvyššího soudu umožňuje. Zaměstnanci i zaměstnavatelé se poté mohou dopouštět (a soudé podle této judikatury se opravdu dopouští) právě té chyby, že prodlení spojují s nedodrženým výplatním termínem a chybně např. od tohoto data počítají úroky z prodlení.

V tomto směru lze navázat na již řečené v úvodu tohoto článku – bezhotovostní platba odměny za práci je podmíněna dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, což výslovně vyplývá z § 143 odst. 1 zákoníku práce. Bez dohody se zaměstnavatel vystavuje potenciálnímu riziku, že povinnost vyplatit mzdu nesplnil „řádně“, za což může být „popotahován“ inspektoráty práce. Ačkoliv zákoník práce nestanoví formu této dohody (a může být tedy uzavřena ústně nebo konkludentně tím, že zaměstnanec sdělí číslo účtu a platby touto formou akceptuje a nesporně je), **jediným stoprocentně bezpečným řešením je dohoda písemná**, např. ujednáním v pracovní smlouvě, což autor doporučuje.

Další podmínkou prodlení na straně zaměstnavatele rovněž je, aby **nenastalo prodlení zaměstnance jako věřitele** (viz § 1975 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „občanský zákoník“), o které se jedná v případě, pokud zaměstnanec nepřijme řádně nabídnuté plnění nebo neposkytne dlužníku (zaměstnavateli) součinnost potřebnou ke splnění dluhu. Pokud tedy např. zaměstnanec nenahlásí zaměstnavateli změnu čísla účtu a zaměstnavatel zašle výplatu na účet již zrušený, tak se **nemůže jen z tohoto důvodu dostat do prodlení, pokud se o změně platebních údajů nedozvěděl z důvodů na straně zaměstnance**.

Nedodržení výplatního termínu oproti tomu automaticky nemusí být spojeno s tak závažnými důsledky pro zaměstnavatele. Je nicméně odrazem alimentační funkce pracovního práva, protože většina zaměstnanců pracuje mimo jiné proto, aby se užívali. Zaměstnanci zpravidla na pravidelný výplatní termín navazují své další pravidelné měsíční platby (hypotéka, nájem bytu apod.) a **v případě jejich nedodržení nelze vyloučit ani případné nároky na náhradu škody**.

Mnohem závažnější následky má ovšem pro zaměstnavatele právě nedodržení lhůty splatnosti. Tematicky lze tyto následky shrnout následovně:

- **právo zaměstnance vymáhat dlužnou částku včetně úroků z prodlení,**
- **právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr, včetně navazujícího práva zaměstnance požadovat po zaměstnavateli poskytnutí náhrady mzdy za dobu odpovídající výpovědní době,**
- **potenciální uložení pokuty ze strany inspekce práce za přestupek na úseku odměňování.**

⁴⁾ Viz poznámka pod čarou č. 2.

ÚROKY Z PRODLENÍ V PŘÍPADĚ NEZAPLACENÍ MZDY VE SPLATNOSTI

Odměna za práci je v případě jejího nezaplacení vymahatelná soudní cestou, a to včetně úroků z prodlení. Tomuto následku přitom zaměstnavatel nemůže v případě vzniku prodlení nijak zabránit, a to ani kdyby se zaměstnanec práva na její zaplacení vzdal – na takové prohlášení se nahlíží jako na nicotné a vůbec se k němu nepřihlíží (viz § 346c ve spojení s § 346e zákoníku práce). Jinými slovy se situace bude zjednodušeně posuzovat tak, jako by zaměstnanec nic takového nikdy neřekl/nepodepsal.

Úroky z prodlení náleží zaměstnanci od 1. dne prodlení (zjednodušeně tedy od 1. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy měla být odměna za práci zaplacená), a to za každý den prodlení. Pokud je zaměstnavatel v prodlení s výplatou mzdy za více měsíců, počítají se úroky z prodlení ohledně každé dlužné mzdy zvlášť. Úroky z prodlení se zpravidla stanoví v zákonné výši (nebyla-li sjednána smluvní výše, což nebývá v pracovněprávních vztazích zrovna časté⁵⁾), která vyplývá z příslušného nařízení vlády.⁶⁾

Konkrétně z § 2 tohoto nařízení vlády plyne, že rozhodná pro stanovení výše úroku z prodlení je výše repo sazby stanovená Českou národní bankou pro 1. den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, navýšená o 8 procentních bodů. Zaměstnanec tedy musí s ohledem na vznik nároku (a tím i případné prodlení) po jednotlivých měsících brát do úvahy, že výše úroků z prodlení se může měnit v návaznosti na změny repo sazby vyhlášené Českou národní bankou. Například naposledy byla výše repo sazby změněna dne 24. června 2021 na 0,5 %, a úroky z prodlení pro nároky, které se staly splatnými ve 2. pololetí roku 2021, tak činí 8,5 % ročně.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnavatel nezaplatil zaměstnanci mzdu za měsíce duben a květen 2021 s tím, že nebyla stanovena ani ujednána jiná splatnost. Mzda za měsíc duben je splatná 31. května 2021 a zaměstnanec může požadovat úroky z prodlení z této částky od 1. června 2021 vypočtené z repo sazby platné k 1. lednu 2021, tj. ve výši 8,25 % ročně z dlužné částky, a to za celou dobu od 1. června 2021 až do uhrazení dlužné částky. Ve vztahu ke mzdě za měsíc květen 2021 stejnou logikou nastává prodlení až 1. července 2021 a z této částky již zaměstnanec může požadovat úroky z prodlení ve výši 8,5 % ročně z dlužné částky, a to za celou dobu od 1. července 2021 až do uhrazení dlužné částky. Úroky z prodlení se tedy počítají z obou těchto částek samostatně.

PRÁVO ZAMĚSTNANCE OKAMŽITĚ ZRUŠIT PRACOVNÍ POMĚR PRO NEDODRŽENÍ SPLATNOSTI MZDY

Nezaplatí-li zaměstnavatel dlužnou mzdu **zcela ani do 15. kalendářního dne prodlení**, má zaměstnanec právo okamžitě zrušit pracovní poměr na základě důvodu uvedeného v § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Jde o zvláštní způsob rozvázání pracovního poměru, kdy pracovní poměr zaniká „ze dne na den“, tedy dnem doručení písemného okamžitého

⁵⁾ Je ostatně sporné, zda by odlišná výše sjednaná v neprospěch zaměstnance nebyla absolutně neplatná pro rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

⁶⁾ Nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku, veřejných rejstříků právnických a fyzických osob a evidence svěřenských fondů a evidence údajů o skutečných majitelích, ve znění pozdějších předpisů.

zrušení zaměstnavateli. Z recentní judikatury⁷⁾ přitom vyplývá, že zaměstnanec má toto právo i tehdy, pokud:

- **zaměstnavatel již dlužné částky zaplatil**, ale později než 15. den po jejich splatnosti – momentální rozhodovací praxe se k tomu staví tak, že takto pozdní zaplacení odměny za práci **zcela narušuje důvěru zaměstnance v zaměstnavatele**, který tak nemůže být nucen pro zaměstnavatele nadále pracovat;
- **zaměstnavatel dlužné částky nezaplatil pouze z důvodu omylu, byť ihned po zjištění tento omyl napravil** (např. pokud omylem nezahrne do výplaty jednu složku mzdy v návaznosti na vydání nového mzdového výměru a částku doplatí ihned potom, co problém zjistí). Zejména tato druhá podmínka je poměrně kontroverzní, neboť **dřívější judikatura Nejvyššího soudu se k těmto případům stavěla ve vztahu k zaměstnavatelům benevolentněji** a neumožňovala zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, pokud nedošlo k výplatě části mzdy pouze v důsledku chyby či omylu a zaměstnavatel tuto nesprávnost neprodleně po zjištění napravil.⁸⁾ **Nejnovější rozhodnutí v této oblasti již nicméně s touto výjimkou výslovně neoperují**, a není tak jisté, **zda by s touto obhajobou zaměstnavatel uspěl**. Je proto z hlediska opatrnosti podle názoru autora třeba vycházet z toho, že takové omyly zaměstnavatele neomlouvají, a měl by se jich proto vyvarovat.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnavatel vydal zaměstnanci s účinností od 1. května 2021 mzdový výměr, kterým mu vedle základní měsíční mzdy ve výši 25 000 Kč určil i osobní ohodnocení ve výši 3 000 Kč měsíčně (jiná splatnost nebyla stanovena ani ujednána). Tento mzdový výměr byl zaměstnanci řádně doručen do vlastních rukou a podepsán osobou jednající za zaměstnavatele. V důsledku chyby mzdové účetní však byla v měsíci červnu za květen 2021 zaměstnanci vyplacena pouze základní mzda. Zaměstnanci by i v tomto případě mělo od 16. července 2021 náležet právo okamžitě zrušit pracovní poměr, protože tato mzda se stává splatnou 30. června 2021 a prodlení s její výplatou nastává 1. července 2021, ledaže by se zaměstnavatel úspěšně domohl starší citované judikatury, že šlo pouze o chybu mzdové účetní, na kterou zaměstnanec ani účelově neupozornil tak, aby mohl zrušit pracovní poměr.

Právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr je omezeno lhůtami uvedenými v § 59 zákoníku práce tak, že **tento důvod může využít nejpozději do 1 roku ode dne, kdy vznikl**, a zároveň **do 2 měsíců od okamžiku, kdy se o něm dozvěděl**. První lhůta začíná logicky běžet 16. dnem od uplynutí lhůty splatnosti (neboť dříve důvod rozvázat pracovní poměr tímto způsobem nevznikne) a druhá lhůta může začít běžet až později podle toho, kdy zaměstnanec skutečně zjistil, že mu zaměstnavatel neuspokojil příslušné právo v plné výši. Marným uplynutím byť jedné z těchto lhůt **právo zaměstnance** (s výjimkami plynoucími zejména z občanského zákoníku, kterým se zde pro zjednodušení nevěnujeme) **okamžitě zrušit pracovní poměr zaniká**.

PŘÍKLAD 4

Okolnosti jako v příkladu 3. Teoreticky nejpozdějším dnem ke zrušení pracovního poměru je 16. července 2022 jakožto rok od vzniku tohoto důvodu, nicméně pokud zaměstnanec např. 20. července 2021 nahlédnutím do internetového bankovníctví zjistil, že mu nebyla na účet připsána odpovídající částka, musí zaměstnavateli doručit okamžitě zrušení pracovního poměru nejpozději do 20. září 2021, a to bez ohledu na to, jestli mu zaměstnavatel příslušnou částku dodatečně doplatí.

⁷⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018.

⁸⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010.

Z formálního hlediska jsou na toto rozvazovací právní jednání kladeny obdobné formální požadavky jako např. na výpověď danou ze strany zaměstnavatele. **V zásadě tedy nestačí, aby zaměstnanec zaměstnavatele pouze zpravil o tom, že s ním okamžitě rozvazuje pracovní poměr.** V příslušné listině (jiná než písemná forma není přípustná) **musí zaměstnanec tento důvod skutkově vymežit**, což znamená (nejméně) uvést, **jakou částku zaměstnavatel do příslušného data nevyplatil**, tedy konkrétní vymezení (části) mzdy tak, aby bylo možné dovodit, kdy se stala splatnou (zejména uvedením, za které období a proč zaměstnanci přísluší).

Logicky by součástí tohoto dopisu měla být i informace o tom, že **ani 15. den po splatnosti nebylo příslušné mzdové právo splněno připsáním částky na účet zaměstnance.** Ačkoliv je zpravidla peněžitý dluh plněný formou bezhotovostního převodu splněn jiným okamžikem (viz výklad dále v tomto článku), tak s ohledem na to, že oba okamžiky zpravidla nastávají v totožný den, lze s tímto zjednodušením souhlasit.

PŘÍKLAD 5

Uvede-li zaměstnanec v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru pouze to, že mu nebyla zaplacená mzda, avšak bez bližší specifikace, je takový důvod uveden neurčitě. Soudy v takovém případě mají povinnost pokusit se odstranit tuto neurčitost výkladem právních jednání (např. zda lze z doprovodné korespondence či chování účastníků dovodit, že jde o určitou část mzdy za daný měsíc a že to bylo oběma účastníkům jasné). Pokud to ovšem nebude v daném případě možné, bude takové okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, a to i v případě, že by zaměstnavatel takto závažným způsobem svou povinnost poskytnout zaměstnanci mzdu skutečně porušil.

S okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance se pojí i zaměstnancovo právo **požadovat poskytnutí náhrady mzdy, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu odpovídající výpovědní době.** Typicky tedy půjde o 2násobek průměrného měsíčního výdělku jako náhradu za zákonnou 2měsíční výpovědní dobu. Poskytnutí této částky má vedle alimentární funkce i sankční charakter. Z tohoto důvodu je tuto částku potřeba poskytnout v této výši bez ohledu na to, kdy by jinak skončil pracovní poměr zaměstnance, byť by se tak mohlo stát dříve, než by stihla uplynout výpovědní doba (např. uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou). Protože i pro tyto případy platí zásada, že každé rozvázání pracovního poměru se bez pravomocného rozsudku určujícího jeho neplatnost považuje za platné⁹⁾, zaměstnavatel této povinnosti může zabránit jen tím, že ve lhůtě uvedené v § 72 zákoníku práce **podá žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení**, která bude následně úspěšná.

Zaměstnavatel se může (jak již bylo naznačeno výše) proti tomuto rozvázání pracovního poměru bránit žalobou na určení jeho neplatnosti. Pokud je v tomto sporu následně určena neplatnost okamžitého zrušení, zaměstnavatel samozřejmě náhradu mzdy platit nemusí. Rovněž je v těchto případech oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla tím, že zaměstnanec (vycházející z neplatného okamžitého zrušení) přestal docházet do zaměstnání. Podmínkou podle § 70 odst. 1 zákoníku práce ovšem je, aby **zaměstnavatel vedle podání žaloby bez zbytečného odkladu zaměstnanci oznámil, že trvá na tom, aby dále konal svou práci.** Jde tedy o období oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, pokud jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zpochybňuje zaměstnanec.

⁹⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. března 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96. Pro účely tohoto výkladu ponechává autor stranou otázky tak závažných vad okamžitého zrušení pracovního poměru, pro které nemůže vyvolat právní účinky ani bez této žaloby (např. nicotnost v důsledku nedodržení písemné formy nebo nezpůsobilost vyvolat právní účinky pro nedodržení postupu při jeho doručování zaměstnavateli zaměstnancem ve smyslu § 337 zákoníku práce).

PŘESTUPEK NA ÚSEKU ODMĚŇOVÁNÍ PRO NEZAPLACENÍ MZDY VE STANOVENÉM TERMÍNU

Dosavadní výklad se věnoval soukromoprávním následkům prodlení s výplatou odměny za práci nebo její náhrady. Vedle vztahu zaměstnavatel versus zaměstnanec mohou do hry vstoupit i inspekce práce, neboť neposkytnutí mzdy nebo platu¹⁰⁾ nebo jejich náhrady¹¹⁾ ve stanoveném termínu představuje skutkovou podstatu přestupků podle zákona o inspekci práce. Odpovědnost zaměstnavatele za jejich včasné neposkytnutí je přitom odpovědností objektivní, a pro pokutu tedy v zásadě postačuje, že zaměstnanci platba nedošla včas, lhostejno proč. Výjimky představované § 21 odst. 1 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů, jsou vyhrazeny pouze pro zcela výjimečné případy¹²⁾, **lidský omyl nebo přetížení zaměstnance** odpovědného za platby **mohou být zpravidla pouze polehčující okolností** (a vést ke snížení pokuty), nikoliv důvodem pro zproštění odpovědnosti za přestupek.

Bližší pozornost si zaslouží zejména pojem „stanovený termín“ jakožto součást skutkové podstaty přestupku týkajícího se nevyplacení mzdy či platu. S ohledem na rozlišování pojmů splatnost a výplatní termín připouští toto ustanovení dvojí výklad. Dosavadní judikatura správních soudů¹³⁾ nicméně podmiňuje naplnění skutkové podstaty porušením § 141 odst. 1 zákoníku práce upravujícího splatnost mzdy nebo platu. Autor má proto za to, že **samotné nedodržení výplatního termínu odpovědnost za tento přestupek nezakládá**.

Opačný výklad by byl i v rozporu se zásadou bezrozpornosti právního řádu, kdy soukromoprávní následky jsou spojeny až s nedodržením termínu splatnosti (viz výše). Jeví se nelogicky, aby mohl být zaměstnavatel trestán za přestupek, ale zaměstnanci by dosud nevzniklo právo domáhat se těchto částek úspěšně soudní cestou, nebo dokonce okamžitě zrušit pracovní poměr. Pojem „stanovený“ termín rovněž naznačuje, že jde o **termín, jenž je stanoven přímo právním předpisem**, což se rovněž týká pouze splatnosti. Výplatní termín se sjednává, stanoví nebo určuje v rámci splatnosti ve smyslu § 141 odst. 3 zákoníku práce (a to buď dohodou zaměstnance/odborové organizace a zaměstnavatele, nebo dokonce jednostranně zaměstnavatelem). Nejedná se tedy v žádném případě o pevný termín stanovený právním předpisem.

PŘÍKLAD 6

Platí okolnosti popsané v příkladu 1. Podle názoru autora takové jednání nepředstavuje přestupek na úseku odměňování, neboť zaměstnavatel poskytl zaměstnanci mzdu ve stanoveném termínu, kterým se ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce rozumí splatnost, nikoliv pravidelný termín výplaty mzdy.

Autor nicméně pro úplnost upozorňuje na to, že **na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce se lze** (ke dni sepsání tohoto článku) **setkat s názorem opačným,**

¹⁰⁾ Viz přestupek definovaný v § 13 odst. 1 písm. c), resp. § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), za který může být podle § 13 odst. 2 písm. c), resp. § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce uložena pokuta až do výše **2 000 000 Kč**.

¹¹⁾ V tomto případě jde o přestupek na úseku náhrad podle § 14 odst. 1, resp. § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce, za nějž může být uložena podle odst. 2 citovaných ustanovení pokuta až do výše **200 000 Kč**.

¹²⁾ Viz přiměřeně např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. ledna 2019, sp. zn. 1 As 299/2018-31. Zaměstnavatel by tedy musel prokázat, že provedl veškerá opatření k tomu, aby mzdu včas vyplatil – zpravidla půjde o situaci nepředvídatelné náhody, oproti tomu např. nemoc odpovědného zaměstnance sama o sobě zpravidla dostatečným důvodem nebude.

¹³⁾ Např. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. července 2016, sp. zn. 8 Ad 12/2013-35, a další navazující judikatura.

podle nějž je přestupek spáchán zaměstnavatelem už v okamžiku, kdy nedodrží výplatní termín mzdy.¹⁴⁾ S opačným výkladem tedy mohou být konfrontováni i zaměstnavatelé v rámci přestupkového řízení, kdy je na druhou stranu potřeba poukázat na to, že správní soudy se ještě podle vědomosti autora nezabývaly výslovně situací, kdy zaměstnavatel vyplatil mzdu ve splatnosti, ale po pravidelném termínu výplaty. Už i proto je potřeba z hlediska opatrnosti výplatní termín dodržovat, neboť **nelze vyloučit, že by při řešení této otázky zaujaly správní soudy názor opačný.**

KDY SE BEZHOTOVOSTNÍ PLATBA POVAŽUJE ZA UHRAZENOU

Na uvedeně navazuje zásadní otázka, **kterým okamžikem je splněna povinnost zaměstnavatele uspokojit nárok zaměstnance, je-li mzda placena bezhotovostním převodem na účet určený zaměstnancem.** Výslovnou odpověď na tuto otázku nedává ani zákoník práce, ani judikatura, která musela tuto otázkou řešit, protože na ní záviselo posouzení předmětu řízení, např. určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru daného zaměstnancem.¹⁵⁾ Soudy se obvykle omezují na konstatování (zjišťování), zda byla odměna za práci (její náhrada) zaměstnance nebo její část **připsána přímo na účet zaměstnance**, což z hlediska příslušných zákonných pravidel není zcela přesné.

Protože v zákoníku práce odpověď na danou otázku nenajdeme, je potřeba ji hledat v „obecnějším“ předpise upravujícím soukromoprávní vztahy, jímž je občanský zákoník.¹⁶⁾ Ten pro případ bezhotovostního styku upravuje splnění dluhu v § 1957 odst. 1 tak, že **dluh se považuje za splněný okamžikem připsání peněžní částky na účet poskytovatele platebních služeb věřitele (zaměstnance).** Jinými slovy by proto mělo i pro mzdové nároky platit, že jsou ze strany zaměstnavatele **splněny okamžikem, kdy jsou uhrazeny na účet banky zaměstnance.** Tento moment přitom není totožný s tím, kdy platba dorazí (je připsána bankou zaměstnance) na účet zaměstnance.

Velmi zjednodušeně se bezhotovostní převod mzdy (pokud zaměstnanec a zaměstnavatel nemají stejnou banku) skládá z následujících fází, které vyplývají z právní úpravy lhůt pro provádění platebních transakcí obsažené v zákoně č. 370/2017 Sb., o platebním styku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o platebním styku“):

- **přijetí mzdy bankou zaměstnavatele ke zpracování** – z § 168 zákona o platebním styku přitom vyplývá, že pokud je částka předána ke zpracování po provozní době poskytovatele (banky), je připsána za tímto účelem až na začátku následujícího pracovního dne. Již zde tedy může vzniknout „průtah“ 1 pracovního dne;
- **převod mzdy od banky zaměstnavatele do banky zaměstnance** – § 169 zákona o platebním styku přitom stanoví lhůtu na provedení tohoto kroku zpravidla na 1 pracovní den (pro účely výkladu ponecháváme stranou zákonné výjimky, jejichž rozsah je velmi omezený). Teprve tímto okamžikem zaměstnavatel splní svou povinnost – a jde přitom o 1 pracovní den „navíc“ k prvnímu kroku;
- **připsání mzdy bankou zaměstnance na účet zaměstnance** – nejde-li o zahraniční měnu, tak by podle § 170 zákona o platebním styku měl tento převod proběhnout hned a okamžik převodu mzdy do banky zaměstnance a připsání na účet zaměstnanec by tak měl splynout v jeden.

Jednodušší je samozřejmě situace, **pokud mají zaměstnanec a zaměstnavatel stejnou banku** – v takovém případě by v případě tuzemských převodů měla ve smyslu § 171 zákona o platebním styku platba dorazit zaměstnanci tentýž den, kdy byl příkaz zadán. Situace, kdy

¹⁴⁾ Viz článek „Nevyplacení mzdy v termínu sjednaném v pracovní smlouvě“ publikovaný on-line: www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/odmenovani-za-praci/nevypaleni-mzdy-v-termi-nu-sjednanem-v-pracovni-smlouve/.

¹⁵⁾ Např. v článku již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018.

¹⁶⁾ Jeho subsidiární využití poté vyplývá z § 4 zákoníku práce, neboť zákoník práce bližší pravidla upravující tuto oblast nemá.

budou mít všichni zaměstnanci stejnou banku jako zaměstnavatel, je nicméně nepravděpodobná, a systém vyplácení mezd by proto měl zaměstnavatel přizpůsobit výše uvedenému schématu.

Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že uvedená otázka je pouze akademickou záležitostí, protože okamžiky připsání mzdy nebo platu na účet banky a na účet zaměstnance nastávají v tentýž den. Splnění tohoto kroku ze strany banky jde nicméně s ohledem na uvedené již k „tíži“ zaměstnance, protože **zaměstnavatel svou povinnost uhradit mzdu splnil již okamžikem jejího připsání na účet banky zaměstnance**. Případné škodní nároky (např. v důsledku nedodržení lhůty k provedení transakce podle § 170 zákona o platebním styku) by v tu chvíli musel zaměstnanec uplatňovat po bance. Výše uvedený výklad se vztahuje na „vnitrozemské“ transakce – zjednodušeně **pokud v rámci České republiky zasílá zaměstnavatel peněžité plnění v českých korunách**. Pro zahraniční transakce stanoví zákon o platebním styku lhůty jiné (delší), které podrobněji rozebereme v některém z dalších čísel časopisu.

PŘÍKLAD 7

Provozní doba banky zaměstnavatele je od 9:00 do 17:00. Ve čtvrtek 15. července 2021 v 18:30 (tj. po provozní době) zadá příkaz k úhradě mzdy zaměstnanci na účet vedený u jiné banky (platba probíhá v českých korunách v rámci České republiky). Platební transakce se v takovém případě považuje za přijatou až v pátek 16. července 2021 a lhůta 1 pracovního dne na převod do jiné banky se počítá až od tohoto dne. Do banky zaměstnance tak může výplata přijít až v pondělí 19. července 2021. Zaměstnanci tedy rovněž může výplata na účet dorazit až v pondělí 19. července 2021. Výplatní termín by v takovém případě měl zaměstnavatel pro jistotu stanovit či sjednat na 19. nebo 20. den v měsíci.

Výše uvedené samozřejmě platí za situace, pokud nebylo ujednáno něco jiného. Umožňuje-li judikatura Nejvyššího soudu sjednat odchýlně od zákona okamžik splatnosti mzdy nebo platu¹⁷⁾, je podle názoru autora tím spíše **přípustné**, aby zaměstnavatel a zaměstnanec **sjednali odchýlně i okamžik, kdy se dluh uhrazený v rámci bezhotovostního styku považuje za splněný**. Je tedy možné v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě sjednat i to, že zaměstnavatel splní svou povinnost uhradit peněžní nárok již dnem poukázání, nebo opačně že je tato povinnost splněna skutečně až okamžikem připsání této částky na účet zaměstnance.

Z hlediska úplnosti se sluší uvést, že toto pravidlo se neuplatnilo vždy. Ve starší judikatuře¹⁸⁾ se lze setkat i s tím, že podstatný byl pro soudy už okamžik poukázání této částky, a to s ohledem na úpravu ve „starém“ občanském zákoníku, která se vztahovala na plnění dluhů do 31. prosince 2002.¹⁹⁾ S ohledem na změnu právní úpravy již nicméně nelze z této judikatury vycházet.

ZÁVĚR

Tento článek byl věnován některým otázkám souvisejícím s bezhotovostními platbami v pracovněprávních vztazích, a to zejména ve mzdové oblasti. Zaměstnavatel by měl v rámci nastavení svých interních procesů zvážit výše uvedené aspekty tak, aby nemusel řešit případné nepříjemnosti, z nichž některé mohou být pro zaměstnavatele poměrně závažné. Rovněž lze poukázat i na to, že pro případy kontrol by zaměstnavatel měl být připraven prokázat, že se na tomto způsobu úhrady mzdových a dalších nároků se zaměstnancem dohodl.

JUDr. Radim MARADA,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

¹⁷⁾ Viz poznámka pod čarou č. 1.

¹⁸⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. března 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004.

¹⁹⁾ Srov. § 567 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. prosince 2002.