

na refundaci od obce ve výši převyšující náhradu mzdy/platu vyplacenou nad rozsah stanovený zákoníkem práce.

Jak refundaci provést?

Obec poskytuje refundaci zaměstnavateli na základě směrnice Ministerstva financí České republiky č. MF-62-970/2013/12-1204, o postupu obcí a krajů při financování voleb. Působnost této směrnice se vztahuje mimo jiné i na výdaje obcí na činnost okrskových volebních komisí. Pro účely této směrnice se náhrady mezd ve výši průměrného výdělku od uvolňujícího zaměstnavatele (tj. refundace pro zaměstnavatele) považují za výdaje v rozsahu nezbytně nutném pro organizačně technické zabezpečení voleb a jako takové je zaměstnavateli obec poskytuje z prostředků poskytnutých jako dotace ze státního rozpočtu České republiky.

Nejjednodušším řešením, které se zaměstnavateli pro provedení refundace nabízí, je **vystavit a doručit obci fakturu** (daňový doklad). Obsahem daňového dokladu by měly být zaměstnavatelem vynaložené náklady na náhradu mzdy zaměstnanci. Daňový doklad by tedy měl **obsahovat výši náhrady mzdy a identifikační údaje příslušného zaměstnance**. Vhodné je také uvést důvod, proč je faktura vystavována, a konkrétní časové údaje, za které byla náhrada mzdy zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuta. Na faktuře samozřejmě nesmí chybět ani údaj o čísle bankovního účtu, na který má být refundace ve prospěch zaměstnavatele provedena.

Před vystavením a doručením faktury doporučujeme obec kontaktovat a domluvit se na dalších podrobnostech, např. zda a jaké další dokumenty mají být k faktuře přiloženy, včetně formuláře žádosti o refundaci.



VÍCE RŮZNÝCH VÝPLATNÍCH TERMÍNŮ U ZAMĚSTNAVATELE

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Adam HOSNEDL,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

U většiny zaměstnavatelů bývá zvykem, že je mzda vyplácena všem zaměstnancům v jednotném výplatním termínu. Vlivem moderních technologií a celkové modernizace pracovního prostředí však stále více zaměstnavatelů hledá **flexibilnější způsoby odměňování** svých zaměstnanců, přičemž jako jednu z variant flexibilnějšího odměňování zvažují **zavedení více různých**

výplatních termínů. Tento přístup totiž umožňuje na jedné straně zaměstnavatelům efektivněji řídit firemní cash-flow, na druhé straně vycházet vstříc potřebám jejich zaměstnanců. Jaké jsou však výhody, nevýhody či rizika více různých výplatních termínů a je vůbec přípustné mít více různých výplatních termínů u jednoho zaměstnavatele? To si rozebereme v následujícím článku.

OBECNĚ K VÝPLATNÍMU TERMÍNU

Povinností každého zaměstnavatele je v rámci období splatnosti mzdy nebo platu¹⁾ určit nebo stanovit pravidelný termín výplaty mzdy, případně ho se zaměstnancem sjednat (např. v pracovní smlouvě nebo separátní dohodě o mzdě).²⁾ V praxi bývá často výplatní termín uveden pouze³⁾ v informaci o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), aby jej zaměstnavatel mohl v případě potřeby kdykoliv jednostranně změnit. Nezřídka však (zejména u větších společností) bývá ujednání o výplatním termínu součástí kolektivní smlouvy, a to z důvodu větší jistoty pro zaměstnance, kteří podle data výplatního termínu plní své pravidelné měsíční závazky (hypotéka, nájem apod.). Ať už je výplatní termín sjednán, stanoven nebo určen, z dikce zákoníku práce vyplývá požadavek na jeho **dlouhodobost**, aby zaměstnanec každý měsíc nežil v nejistotě, k jakému dni obdrží mzdu a zda bude schopen dostat svým ostatním závazkům (např. právě splátka hypotéky).

Obecně platí, že zaměstnavatel je povinen stanovit pro všechny zaměstnance výplatní termín na stejný den.⁴⁾ I v případě výplatního termínu je totiž potřeba vnímat § 16 odst. 1 ZP, podle kterého je povinností zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty. Bezesporu však mohou existovat situace, v nichž by uvedené pravidlo přinášelo oběma stranám pracovního vztahu více škody než užítu. **Autoři tohoto článku proto zastávají názor, že v odůvodněných případech může u zaměstnavatele existovat více různých výplatních termínů, přičemž tím není dotčena zásada rovného zacházení.** Je totiž třeba vzít v potaz, že ze žádného ustanovení zákoníku práce nevyplývá, že by zaměstnavatel musel mít jen jeden jednotný výplatní termín. Zákonná úprava požaduje, aby výplatní termín byl zákonným postupem definován, nikoliv však sjednocen pro všechny zaměstnance. Na půdorysu zásady „co není zakázáno, to je povoleno“ tedy zaměstnavatel více výplatních termínů může používat, je však vázán omezeními a zásadami vyplývajícími z pracovního práva.

SJEDNÁNÍ JINÉHO VÝPLATNÍHO TERMÍNU

Vzhledem k tomu, že více výplatních termínů u zaměstnavatele bude výjimkou, mají autoři článku za to, že v těchto individuálních případech **by měl být jiný výplatní termín se zaměstnancem sjednán.** V případě jednostranného stanovení nebo určení jiného výplatního termínu by zaměstnanec nemohl nijak ovlivnit jeho případnou změnu, což za situace, kdy může dojít ke zhoršení postavení zaměstnance ve srovnání s jinými zaměstnanci, nelze doporučit. Rovněž podle názoru

¹⁾ Pro zjednodušení výkladu budeme dále pracovat pouze s pojmem mzda, jenž bude zastřešovat mzdu i plat.

²⁾ Zákoník práce neklade bližší požadavky na to, jakým způsobem má být výplatní termín definován, obecně je však výhodnější pro zaměstnavatele výplatní termín stanovit jednostranně, aby jej mohl podle svých provozních potřeb měnit.

³⁾ Za předpokladu, že zaměstnanci není mzda určena mzdovým výměrem, který podle § 113 odst. 4 ZP povinně obsahuje údaj o termínu výplaty mzdy, pokud ho neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Obdobně toto platí v případě zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP odměňujících platem, u nichž by tento údaj měl být uveden v platovém výměru, smlouvě nebo vnitřním předpisu, viz § 136 odst. 2 ZP.

⁴⁾ Např. ŠUBRT, B.: *Obsluha mzdy a platu. 2. akt. vyd.* Olomouc: ANAG, 2016, s. 211.

autorů není možné, aby zaměstnavatel např. vnitřním předpisem stanovil různé výplatní termíny pro různá oddělení.

Stejně tak není možné stanovit jiný (výhodnější) výplatní termín pro zaměstnance, kteří souhlasili s bezhotovostní výplatou mzdy, oproti těm, kteří trvají na hotovostní výplatě. Takový postup totiž může mít za cíl nátlak na zaměstnance, aby si nechali vyplácet mzdu bezhotovostně, což je v přímém rozporu se zásadou rovného zacházení. Po změně zákona na základě tzv. flexi-novely platí, že standardem je vyplácení mzdy bezhotovostně na platební účet. Zaměstnanec má nicméně i nadále právo požadovat výplatu mzdy v hotovosti, a zaměstnavatel by neměl vytvářet právní či jiné překážky v uplatnění tohoto práva.



Zásada rovného zacházení vztahující se i na výplatní termíny mzdy je zjednodušeně řečeno postavena na tom, že pro odlišné podmínky musí existovat legitimní důvod, nesmí být nástrojem nátlaku na zaměstnance.

DŮVODY SJEDNÁNÍ ODLIŠNÉHO VÝPLATNÍHO TERMÍNU U ZAMĚSTNAVATELE

Žádost zaměstnance

Pravděpodobně nejčastějším důvodem ke sjednání odlišného výplatního termínu bude **žádost zaměstnance**. Sjednání jiného výplatního termínu v tomto případě sleduje **individuální zájem zaměstnance**, a proto nemůže docházet ke krácení jeho práv. V praxi by měl zaměstnanec postupovat tak, že **písemně požádá zaměstnavatele o sjednání jiného výplatního termínu a v žádosti uvede konkrétní důvody pro tento postup**. Zaměstnavatel následně jeho žádost posoudí a rozhodne, zda jí vyhoví, přičemž při svém rozhodování zohlední např.:

- **administrativní zátěž spojenou s více výplatními termíny** (zejména větší zaměstnavatelé využívají hromadné zpracování a odesílání mezd a odlišnému postupu mohou bránit překážky technického charakteru);
- **to, zda vyhověním žádosti nedojde k porušení zásady rovného zacházení;** nebo
- **jaké důsledky má více výplatních termínů u zaměstnavatele ve vztahu k jeho povinnostem v oblasti daní a odvodů.**

V případě schválení žádosti a např. uzavření dohody o mzdě, ve které bude sjednán jiný výplatní termín, zaměstnavatelům nelze než **doporučit, aby si písemnou žádost o sjednání jiného výplatního termínu uschovali pro účely případné kontroly ze strany inspektorátu práce**. Žádost vhodně poslouží jako důkaz o neporušení zásady rovného zacházení, jejíž porušení by inspektorát práce mohl namítat. Zaměstnavatel by měl nicméně před vyhověním žádosti vždy posoudit, zda zaměstnanec svou žádost odůvodnil dostatečně závažnými důvody, neboť souhlas zaměstnance jej nezbavuje povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení. **Tímto vážným důvodem může být např. skutečnost, že zaměstnanec musí plnit pravidelné měsíční závazky ke dřívějšímu datu, než je standardní výplatní termín u zaměstnavatele.**

PŘÍKLAD

Zaměstnanci je soudem uloženo pravidelně platit na své nezletilé děti výživné vždy k 10. dni kalendářního měsíce, avšak výplatní termín mzdy u zaměstnavatele je jednotně stanoven na 15. den kalendářního měsíce.

V takovém případě existuje důvod pro odlišné zacházení ve srovnání se zaměstnanci, kteří povinnost takového charakteru uloženu nemají.

Komplexnější výpočet mzdy

Dalším a podle názoru autorů zcela legitimním důvodem pro sjednání více různých výplatních termínů u zaměstnavatele může být **složitost a komplexnost výpočtu mzdy**. Typickým příkladem jsou obchodní zástupci, u nichž zpravidla do finální výše mzdy promlouvá počet uskutečněných obchodů v kalendářním měsíci, ze kterých jim přísluší provize. Zaměstnavatel pak může posuzovat počet uskutečněných obchodů vzhledem k povaze odvětví, ve kterém podniká.

PŘÍKLAD

U zaměstnavatele platí pravidlo, že obchodnímu zástupci přísluší provize tehdy, pokud klient neodstoupí v dalších 14 dnech od smlouvy (sjednaných obchodů) jako spotřebitel. Protože standardním výplatním termínem u tohoto zaměstnavatele je 15. den v kalendářním měsíci, je pro zaměstnavatele de facto nemožné, aby obchodním zástupcům stihl vyplatit celou mzdu v tomto standardním výplatním termínu, neboť by nemohl zohlednit obchodní případy sjednané ke konci měsíce, u nichž došlo k odstoupení od smlouvy až na konci uvedené 14denní lhůty.

Proto se jeví více než účelné, aby se zaměstnavatel mohl dohodnout s takovým obchodním zástupcem na jiném (pozdějším) výplatním termínu, neboť zaměstnavatel musí kromě vyhodnocení uzavřených obchodů ještě vypočítat provizi a následně správně zúčtovat mzdu. Podle názoru autorů tímto způsobem nedojde k nerovnému zacházení nebo k zásahu do mzdových práv obchodního zástupce. Současně tímto postupem budou šetřena práva ostatních zaměstnanců zaměstnavatele, protože jim mzda bude vyplacena v dřívějším (standardním) výplatním termínu.

Poznámka autorů: Zaměstnavatel by nicméně měl zvážit, zda není možné postupovat šetrnějším způsobem, a to např. dohodnout se na pozdějším termínu splatnosti provize, neboť judikatura Nejvyššího správního soudu umožňuje sjednat pozdější termín splatnosti mzdy.⁵⁾ Tento výklad byl nicméně přijat částí odborné veřejnosti s rozpaky a stále existuje názor, že prodloužit splatnost mzdy nelze.

Výplata mzdy v hotovosti

Hotovostní výplata mzdy je dnes již jen výjimečnou záležitostí, neboť drtivá většina zaměstnanců (a de facto i zaměstnavatelů) preferuje bezhotovostní formu. Nicméně bezesporu stále existují zaměstnanci (zejména ti starší), kteří na bezhotovostní výplatě mzdy lpí (např. nemají bankovní účet). **Problém s hotovostní výplatou mzdy ve vztahu k otázce více různých výplatních termínů pak může nastat zejména u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.**

Podle § 142 odst. 4 ZP se můžou i nadále vyskytovat situace, kdy zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci mzdu v hotovosti. V takovém případě vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v hotovosti **v pracovní době a na pracovišti**, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Bude-li u zaměstnavatele stanoven výplatní termín např. na 15. den v kalendářním měsíci, může se stát, že zaměstnanec pracující v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby v tento den nebude na pracovišti přítomen, neboť tento den bude pro něj **dnem pracovního klidu**. To podle názoru

⁵⁾ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022-37. V tomto rozhodnutí Nejvyšší správní soud připustil odklad splatnosti mzdy za práci přesčas o přiměřenou dobu související s dobou čerpání náhradního volna za práci přesčas, tj. nad rámec § 141 odst. 1 ZP.

autorů představuje **vážný důvod**⁶⁾, pro který se zaměstnanec nebude schopen dostavit na pracoviště k výplatě mzdy, protože se uplatní druhá věta § 142 odst. 4 ZP, podle níž:

„Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu jejich výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.“

Vzhledem k nemalému množství rizik, které s sebou přináší zaslání mzdy zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, dává pro tyto situace smysl spíše **sjednání, případně stanovení výplatního termínu na poslední směnu před výplatním termínem, pokud by na výplatní termín připadl den pracovního klidu zaměstnance**. Pro vyloučení pochybností je na místě uvést, že **v důsledku rozvrhu pracovní doby nedochází ze zákona k posunu pravidelného výplatního termínu**.⁷⁾

Uvedeným ujednáním nedojde k poškození práv zaměstnance pracujícího v **nerovnoměrném rozvržení pracovní doby**. Současně tím podle názoru autorů nedochází k nerovnému zacházení s ostatními zaměstnanci, neboť jiný výplatní termín je zde sjednán pouze jako jakási „pojistka“ pro výjimečné situace, aby zaměstnavatel nemusel zaměstnanci pracujícímu v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby zasílat mzdu poštou nebo aby se s ním nemusel vždy ad hoc dohadovat na jiném termínu nebo způsobu výplaty mzdy. Zaměstnanci, kteří budou dostávat mzdu bezhotovostně na účet, totiž obdrží mzdu ve standardním výplatním termínu.

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A VÍCE VÝPLATNÍCH TERMÍNŮ

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 338 a násl. ZP není v praxi ničím výjimečným. **Základní zásada přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází z toho, že zaměstnancům musí být zachována úroveň pracovních podmínek, kterou měli u původního zaměstnavatele**. Pokud má být nicméně zaměstnancům poskytnuto plnění, které je pro ně výhodnější než u původního zaměstnavatele, je to v zásadě možné. Větší problém však vzniká tam, kde by došlo **k zásahu do práv zaměstnanců v jejich neprospěch**. V takovém případě totiž může dojít ke zhoršení pracovních podmínek a zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr výpovědí a zároveň se soudně domáhat určení toho, že tak učinil z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek ve smyslu § 339a ZP. Sankce v takovém případě spočívá v tom, že je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci odstupné ve stejné výši jako v případě výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) ZP (pokud by se zaměstnanec takového určení u soudu skutečně domohl). Ačkoliv podle soudní praxe je pojem podstatného zhoršení pracovních podmínek potřeba vykládat komplexně⁸⁾, nelze vyloučit, že by tato podstatná změna mohla být ve spojení s dalšími požadavky dána i změnou výplatního termínu v neprospěch zaměstnance.

V praxi může dojít např. k tomu, že u původního zaměstnavatele je výplatní termín v kolektivní smlouvě sjednán na 10. den v kalendářním měsíci a nový zaměstnavatel má v kolektivní smlouvě zakotven výplatní termín až na 15. den v kalendářním měsíci. **Vzhledem k tomu, že se rozhodovací praxe Nejvyššího soudu prozatím nezabývala tím, zda je takové**

⁶⁾ Dalším příkladem vážného důvodu může být např. dlouhodobě plánovaná návštěva lékaře nebo obecně jakýkoliv z důvodů, pro které je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci nebo mu poskytnout pracovní volno.

⁷⁾ Obdobně ŠUBRT, B.: *Obsluha mzdy a platu*. 2. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 211.

⁸⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

„posunutí“ výplatního termínu podstatným zhoršením pracovních podmínek, měli by toto zaměstnavatelé mít na paměti a postupovat maximálně obezřetně. Jde totiž o to, že smysl odměňování za práci je podle zákona hlavně **alimentační** (mzda se zaměstnanci vyplácí za účelem zajištění jeho životních potřeb) a zaměstnanci přizpůsobují výplatním termínům platby pravidelných splátek (hypotéka, inkasní platby apod.). Posunutí výplatního termínu na pozdější termín pak v takovém případě nepochybně zasáhne do práv zaměstnance, který proces přechodu práv a povinností nemohl ovlivnit.

Neudržitelná se jeví argumentace **sjednocením výplatních termínů** u zaměstnavatele nebo tím, že **zúčtování a provedení výplaty mzdy v dřívějším termínu nelze „technicky“ provést** (např. v důsledku nastavení mzdového softwaru). Právní úprava v tomto směru hovoří o **zhoršení pracovních podmínek v objektivním slova smyslu**. Na druhou stranu je nicméně třeba vzít v potaz českou rozhodovací praxi, jež dovodila, že zaměstnavatel by měl v přiměřené lhůtě sjednocení podmínek po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zajistit.⁹⁾



Využití dvou „hromadných“ výplatních termínů v důsledku přechodu práv a povinností je v zásadě možné jen po omezenou dobu a zaměstnavatel by měl časem výplatní termíny sjednotit.

Tato přiměřená doba se odvozuje právě od § 339a ZP, tj. v zásadě by měl zaměstnavatel po uplynutí doby 2 měsíců po dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů učinit kroky ke sjednocení výplatních termínů, pokud neexistuje jiný vážný důvod pro toto rozdílné zacházení (viz výše). Výjimku představují podle citovaného rozsudku situace, kdy odlišné zacházení vyplývá z práv a povinností sjednaných v kolektivní smlouvě. **V takovém případě je přípustné, aby po dobu uvedenou v § 338 odst. 2 ZP používal zaměstnavatel dva výplatní termíny**, pokud byl v kolektivní smlouvě u dosavadního zaměstnavatele sjednán výhodněji, a to právě u zaměstnanců, jejichž výplatní termín byl sjednán v takové kolektivní smlouvě.

Nejbezpečnější postup v dané situaci spočívá v tom, že v rámci tzv. due diligence (v praxi dosavadní a přejímající zaměstnavatel uzavírají za tímto účelem delimitační dohody upravující podmínky, za kterých si předají všechny potřebné informace k realizaci přechodu práv a povinností) obdrží nový zaměstnavatel mimo jiné informaci o výplatním termínu původního zaměstnavatele. Pokud by původní zaměstnavatel měl výplatní termín výhodnější, měl by nový zaměstnavatel **s tímto dopředu počítat a přinejmenším po dobu vyplývající z § 339a ZP, případně ve smyslu § 338 odst. 2 ZP po dobu trvání závazku z kolektivní smlouvy, vyplácet mzdu právě ve dvou výplatních termínech.**

ZÁVĚR

Zavedení více různých výplatních termínů může být za určitých podmínek přínosné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Existují totiž situace, kdy odlišný termín výplaty mzdy dává smysl – ať už z důvodu specifík pracovního procesu, administrativních potřeb zaměstnavatele, nebo individuálních požadavků zaměstnance. Klíčové je, aby byl jiný výplatní termín se zaměstnancem **sjednán**, respektoval zákonné požadavky a **bezdůvodně neznevýhodňoval určitou skupinu zaměstnanců**. Více různých výplatních termínů taktéž může přispět k vyšší flexibilitě a efektivitě pracovněprávních vztahů, aniž by to narušilo jejich stabilitu.

⁹⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2559/2023.