

XXI.3 Splatnost mzdy nebo platu a výplata mzdy nebo platu (§ 141 až 143)

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo na některou jejich 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.

Zaměstnavatel je dále povinen v rámci období splatnosti sjednat (individuální nebo kolektivní smlouvou), stanovit nebo určit pravidelný termín výplaty mzdy, což je konkrétní den, v němž je výplata mzdy nebo platu pravidelně prováděna.

Období splatnosti mzdy (platu) je klíčové z hlediska vzniku práva zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr. Toto právo vzniká zaměstnanci v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo jejich náhradu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů od uplynutí období splatnosti. Nestačí tedy, pokud je zaměstnavatel s výplatou mzdy nebo platu v prodlení po dobu 15 dnů od pravidelného termínu výplaty mzdy nebo platu, ale musí jít skutečně o prodlení oproti období splatnosti dle § 141 odst. 1.

Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje. Není tedy v souladu se zákonem, pokud zaměstnavatel provádí zaokrouhlování pracovní doby na celé hodiny nebo jejich úseky (půlhodiny či čtvrt hodiny).

Jestliže zaměstnanec během termínu výplaty mzdy či platu čerpá dovolenou, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat splatnou během dovolené před nástupem dovolené, pokud se obě strany nedohodnou jinak. Toto ustanovení platí jak v případě hotovostní, tak v případě bezhotovostní výplaty mzdy nebo platu. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci před nástupem dovolené přiměřenou zálohu na mzdu či plat a zbývající část mzdy nebo platu je povinen vyplatit nejpozději v nejbližším výplatním termínu následujícím po dovolené.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu, je zaměstnavatel povinen vyplatit mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším výplatním termínu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Mzda nebo plat se vyplácí v zákonných penězích, což jsou koruny české, a zaokrouhlují se na celé koruny směrem nahoru. Pouze zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz. Pro přepočtení mzdy nebo platu nebo jejich částí se použije kurs vyhlášený Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty mzdy nebo platu. Mzda nebo plat se i v tomto případě zaokrouhlují směrem nahoru.

Mzda nebo plat se vyplácí na pracovišti a v pracovní době, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Lze dohodnout i jinou dobu a jiné místo výplaty. Pokud se zaměstnanec nemůže dostavit k výplatě mzdy nebo platu, je zaměstnavatel povinen mu zaslat mzdu nebo plat nejpozději v pravidelném termínu výplaty, popř. v nejbližší pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném termínu nebo způsobu výplaty.

Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu může zaměstnanci mzdu nebo plat zaslat tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu. Složitými provozními podmínkami se rozumí takové podmínky, které zaměstnavateli podstatným způsobem ztěžují nebo až znemožňují zajišťovat výplatu mezd nebo platů na pracovišti, například v případě zaměstnanců pracujících z domova (§ 317) nebo zaměstnanců, u nichž se pracoviště často střídá (například zaměstnanci pracující na stavbách a staveništích).

Zaměstnanec může k převzetí mzdy nebo platu zmocnit písemně i jinou osobu. Písemné zmocnění je povinné i pro převzetí mzdy nebo platu manželem nebo partnerem. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, pokud to stanoví:

- zákoník práce. K tomu viz § 328, podle nějž peněžitá práva smrti zaměstnance nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance přechází mzdová a platová práva postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti (viz § 347 odst. 5, podle nějž domácností se rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby). Není-li těchto osob, stávají se uvedená práva předmětem dědictví; nebo
- zvláštní právní předpis.

Vedle uvedených případů může prakticky docházet k výplatě mzdy nebo platu jiné osobě než zaměstnanci i v jiných případech, například při omezení svéprávnosti zaměstnance nebo ustanovení opatrovníka.

Bezhotovostní výplata mzdy nebo platu je možná na základě dohody, a to na jakýkoliv účet, který zaměstnanec určí (zaměstnavatel nesmí zaměstnance nutit k založení takového účtu). Náklady na zaslání mzdy nebo platu na jeden platební účet nese zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen částku určenou zaměstnancem poukázat na svůj náklad a nebezpečí nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.

Při měsíčním zúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad s údaji o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách (tzv. výplatní pásku). Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mu předložit k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda nebo plat vypočteny.

Uvedená pravidla platí obdobně i pro splatnost a výplatu odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu. Zaměstnavatel a zaměstnanec se však mohou dohodnout i na odlišných pravidlech.

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat do 3 let od výplaty, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené (§ 331).

Judikáty NS:

21 Cdo 3185/2010

21 Cdo 429/2011

21 Cdo 2565/2011

21 Cdo 403/2014

21 Cdo 2845/2014

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.