

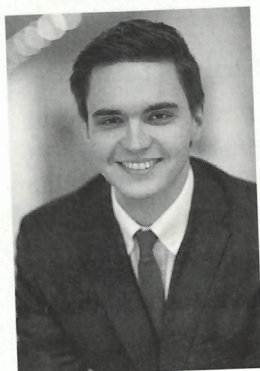
# Splatnost mzdy (nejenom) za práci přesčas

## Později než v následujícím kalendářním měsíci?

Vody pracovního práva a personalistiky rozvířilo nedávné rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 138/2022, které mnozí zaměstnavatelé uvítali s otevřenou náručí. V praxi totiž čím dál tím víc docházelo k tomu, že inspekce práce jednání zaměstnavatelů obdobná tomu, které posuzoval Nejvyšší správní soud, považovala za porušení zákoníku práce a udělovala za ně pokuty.



Mgr. Bc. Michal Peškar  
partner Randl Partners,  
advokátní kancelář, s. r. o.



Mgr. Miroslav Nerad  
Randl Partners, advokátní  
kancelář, s. r. o.

Cílem tohoto článku je navázat na shrnutí tohoto rozhodnutí, které sepsal JUDr. Petr Bukovjan a které bylo otištěno v 10. čísle tohoto časopisu. Jedná se o zamyšlení nejenom nad rozhodnutím Nejvyššího správního soudu a jeho argumentací, ale i nad dalšími důsledky, které může mít pro praxi.

Nejvyšší správní soud projednával případ, kdy se zaměstnanci, kteří vykonali práci přesčas, zaměstnavatel sjednal možnost čerpat náhradní volno v období 26 týdnů od vykonání práce přesčas a dále to, že **dosaženou mzdu, která zaměstnancům příslušela za práci přesčas, jim vyplatí až spolu se mzdou za měsíc, ve kterém čerpali náhradní volno.** Inspekce práce toto vyhodnotila jako porušení zákoníku práce a udělila za něj pokutu ve výši 50 000 Kč.

Nejvyšší správní soud ovšem potvrdil rozhodnutí krajského soudu<sup>1</sup>, který shledal, že taková úprava splatnosti mzdy není v rozporu s § 141 odst. 1 zákoníku práce,<sup>2</sup> a který rozhodnutí o udělení pokuty zrušil. Nejvyšší správní soud a krajský soud opřely své rozhodnutí o tři stěžejní argumenty, které podrobně rozebereme.

### 1. argument – rozhodnutí Nejvyššího soudu

Správní soudy ve svých rozhodnutích odkázaly celkem na tři rozhodnutí civilního Nejvyššího soudu, která podporují závěr o dispozitivnosti stěžejního ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce.

#### Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011

V chronologicky prvním rozsudku, na který správní soudy odkazují, soudy projednávaly žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle § 56 písm. b) zákoníku práce ve znění do 31. prosince 2010.

**Skutkový stav:** Zaměstnanec dne 31. května 2010 doručil zaměstnavateli předmětné okamžité zrušení pracovního poměru, protože mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu za měsíc duben 2010. V pracovní smlouvě si sjednali, že „mzda je stanovena jako měsíční a její splatnost je každý 15. den po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána“.

**Právní posouzení:** Nejvyšší soud odkázal na svou dřívější rozhodovací praxi, podle níž nebyl důležitý pravidelný termín výplaty mzdy, nýbrž splatnost mzdy.<sup>3</sup>

1 Rozsudek Krajského soudu v Plzni, č. j.57 A 66/2021-40.

2 „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 některou jejich složku.“

3 Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.



Nejvyšší soud dále dovodil: „Ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit; není totiž uvedeno mezi ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie (srov. § 363 odst. 1 zák. práce), nejde o absolutně kogentní právní úpravu ve smyslu ustanovení § 363 odst. 2 zák. práce, odchylnou úpravu o splatnosti mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu zákoník práce výslovně nezakazuje a ani z jeho povahy nevyplývá, že by se od něj nebylo možné odchýlit (srov. § 2 odst. 1 zák. práce). Splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu může být smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (srov. § 2 odst. 2 zák. práce) upravena jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce.“

Soudy však dovodily, že ačkoli se v pracovní smlouvě hovoří o tom, že „splatnost [mzdy] je každý 15. den po uplynutí měsíce“, nejednalo se o sjednání splatnosti mzdy, nýbrž o určení pravidelného termínu výplaty.

**Shrnutí rozsudku:** Nejvyšší soud v uvedeném případě, ač nad rámec posouzení konkrétní věci, uvedl, že ustanovení § 141 odst. 1 je dispozitivní a že se od něj lze odchýlit dohodou obou stran podle tehdejšího § 2 odst. 2<sup>4</sup>. Ovšem Nejvyšší soud se zabýval situací, kdy splatnost byla (měla být) sjednána na dřívější den, tj. v rámci zákonné dikce § 141 odst. 1: „nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu“. Nejednalo se tedy o v pravém smyslu odchýlení se od zákonem vymezeného období splatnosti mzdy, ale pouze o sjednání splatnosti určení v daném období vymezeném slovem „nejpozději“.

### Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 2456/2020

Z tohoto rozsudku již správní soudy citují: „Ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit.“<sup>5</sup>

**Skutkový stav:** Zaměstnanec se domáhal dlužného platu, resp. jeho náhrady, včetně úroků z prodlení. Zaměstnavatel ve svém pracovním řádu stanovil, že výplatní termín platu byl ke 12. dni měsíce následujícího po měsíci, v němž zaměstnanec vykonal práci, za niž náležel plat. Úroky z prodlení z náhrady platu si zaměstnanec nárokoval vždy počínaje 13. dnem příslušného měsíce, tedy od data pravidelného výplatního termínu.

**Právní posouzení:** Nejvyšší soud zopakoval svou předchozí judikaturu a uvedl, že „ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli (...)“<sup>6</sup> Splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu proto může být smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo kolektivní smlouvou, popřípadě (za podmínek stanovených zákoníkem práce) vnitřním předpisem (srov. § 2 odst. 2 zák. práce) upravena jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce.“

Nejvyšší soud zdůraznil, že pro prodlení je důležitá splatnost platu, nikoliv jeho pravidelný výplatní termín, a že v projednávaném případě ze „skutkových zjištění odvolacího soudu nevyplývá, že splatnost platu (náhrady platu) byla smlouvou uzavřenou mezi žalovanou a žalobkyní nebo kolektivní smlouvou, popřípadě (za podmínek stanovených zákoníkem práce) vnitřním předpisem upravena jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce“.

**Shrnutí rozsudku:** V projednávaném případě se opět jednalo o situaci, kdy splatnost měla být určena na dřívější den, než stanovuje zákoník práce v § 141 odst. 1. Opět se ale nejednalo o sjednání odlišného data splatnosti, pouze o určení odlišného výplatního termínu pro plat.

### Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 2217/2020

Na tento rozsudek Nejvyšší správní soud kladl ve svém rozhodnutí největší důraz.

**Skutkový stav:** Žalobci pracovali jako soudci a domáhali se zaplacení dlužného platu. Mezi žalobci i jejich zaměstnavatelem bylo podle okresního i krajského soudu nesporné, že plat byl splatný do 10. dne následujícího měsíce.

**Právní posouzení:** Předmětem právního posouzení se stala otázka promlčení nároků zaměstnanců. Nejvyšší soud uvedl, že otázka splatnosti je otázkou právní, nikoliv skutkovou, a proto nemůže být splatnost platu skutkovým zjištěním, nýbrž se jedná o právní posouzení. Nejvyšší soud nižším soudům rovněž vytkl, že nerozlišovaly mezi pravidelným výplatním termínem a splatností platu.

Nadto Nejvyšší soud opět odkázal na svou dřívější judikaturu, která je uvedena výše, podle níž je ustanovení § 141 odst. 1 dispozitivní.

4 „K odchýlné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.“ Jedná se v podstatě o identické ustanovení, jako je v současném § 4a odst. 2 zákoníku práce.

5 Odst. 42 rozsudku krajského soudu.

6 Jedná se o tutéž pasáž jako v citaci předcházejícího rozsudku z roku 2012.



**Poznámka:** „Ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit; splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu proto může být smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo kolektivní smlouvou, popřípadě vnitřním předpisem (srov. § 4a odst. 1 a 2 zák. práce) upravena jinak, než se uvádí v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2565/2011).“

**Shrnutí rozsudku:** Ani v tomto případě se Nejvyšší soud nezabýval právním hodnocením úpravy splatnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odlišné od § 141 odst. 1. Soud své právní závěry opět uváděl v kontextu dřívějšího data splatnosti, nikoliv ve vztahu k pozdějšímu datu – tedy splatnost v rámci zákonného období vymezeného termínem „nejpozději“.

### Shrnutí dosavadní rozhodovací praxe Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích shodně dochází k závěru, že ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje splatnost mzdy a platu, je dispozitivní a lze se od něj podle § 4a odst. 2 odchýlit smlouvou i vnitřním předpisem.

Vzhledem k tomu, že se Nejvyšší soud ve všech třech případech zabýval situací, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali (resp. zamýšleli sjednat) splatnost mzdy či platu dřívější, než kterou stanovuje zákoník práce, soud neposuzoval (ani nemohl posuzovat) situaci, kdy by splatnost mzdy nebo platu nastávala později, než jak uvádí § 141 odst. 1 zákoníku práce. Z tohoto důvodu se Nejvyšší soud rovněž nevyjadřoval k aplikovatelnosti ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce, tzv. principu minimaxu.

**Poznámka:** Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

### Princip minimaxu a vzdání se práv

Jak bylo uvedeno výše, práva a povinnosti zaměstnance nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce (nebo kolektivní smlouva) jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Zároveň se zaměstnanec není oprávněn vzdát práva, která mu zákoník práce (nebo kolektivní smlouva či vnitřní předpis) poskytují.

K principu tzv. minimaxu a zákazu vzdání se práv Nejvyšší správní soud uvedl, že „ujednání o dočasném odložení splatnosti

mzdy za práci přesčas není vzdáním se nároku na tuto mzdu, nýbrž pouhým posunutím splatnosti mzdy“.<sup>7</sup> Podle soudu tak zaměstnanec nemá méně práv, a nelze proto tvrdit, že by „došlo v rozporu se zákonem k nižší nebo vyšší odchylné úpravě práv a povinností“.<sup>8</sup>

Splatnost mzdy a platu zákoník práce vymezuje v § 141 odst. 1 tak, že jsou splatné nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec mzdu vykonal. To znamená, že v zákonném režimu musí nejpozději v tento den zaměstnavatel zaměstnanci mzdu vyplatit.

Je proto otázkou, zda odklad splatnosti pohledávky snižuje práva zaměstnance, či nikoliv. Odklad splatnosti mzdy nesnižuje práva zaměstnance přímo (zaměstnanec obdrží stejnou částku, promlčecí lhůta se nezkrátí, vymahatelnost se z právního pohledu nezmění atd.), ale nepřímo se může hodnota zaměstnancovy pohledávky snížit (zaměstnavatel se může dostat do finančních obtíží, inflace může snížit hodnotu mzdy). Lze proto polemizovat, že je výhodnější mít mzdu splatnou dříve než později (zaměstnanec s ní může volně nakládat a třeba ji i zhodnotit) a že se hodnota peněz, tedy i vyplácené mzdy, obecně kvůli inflaci v čase snižuje.

## 2. Argument – ustanovení o průměrném výdělku

Nejvyšší správní soud i krajský soud ve svých rozhodnutích podpůrně odkazují na ustanovení § 353 odst. 3 zákoníku práce, podle něž „dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.“

Správní soudy argumentují, že z uvedeného ustanovení lze „dovodit, že počítá i s variantou pozdějšího zúčtování celé mzdy za práci přesčas, jelikož opakovaně pracuje s termínem mzda, nikoliv pouze s příplatkem za práci přesčas (tento závěr nevyvrací ani to, že odkazované ustanovení § 114 odst. 2 zákoníku práce se týká povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě, pokud nečerpal náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době)“.<sup>9</sup>

Uvedené argumentaci Nejvyššího správního soudu však lze vytknout, že příplatek k práci přesčas je složkou mzdy a že zákoník práce nikde mimo svou část šestou nazvanou „Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost

7 Odst. 17 rozsudku NSS.

8 Tamtéž.

9 Odst. 18 rozsudku NSS.



a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu“ nepoužívá pojem příplatek za práci přesčas nebo vůbec příplatek za práci.<sup>10</sup> V celé právní úpravě průměrného výdělku (část 13. hlava XVIII.) zákoník práce používá pouze pojmy mzda a plat, a nikoliv jejich jednotlivé složky nebo části.

Naopak u příplatku za práci přesčas, který je vyplácen namísto náhradního volna, které nebylo poskytnuto (§ 114 odst. 2 zákoníku práce), zákoník práce přímo zakotvuje odlišný režim jeho splatnosti. Příplatek za práci přesčas je v tomto případě vázán na marné uplynutí lhůty k poskytnutí náhradního volna, která ze zákona trvá tři kalendářní měsíce, nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec jinak, a tím logicky dochází k zúčtování (výplatě) příplatku za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla práce přesčas vykonána. K tomu by nemuselo dojít pouze tehdy, jestliže by si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali kratší dobu pro poskytnutí náhradního volna.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2016 připravilo návrh novely zákoníku práce, který byl vládou předložen Poslanecké sněmovně.<sup>11</sup> Ministerstvo v něm zastává názor, že ustanovení § 353 odst. 3 je v části týkající se mzdy obsoletní, neboť zaměstnavatel je povinen dosaženou mzdu vyplatit vždy za kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec práci vykonal, a proto nemůže být zúčtována v jiném období; odlišné časové zúčtování přichází v úvahu pouze u příplatku za práci přesčas.<sup>12</sup> Z tohoto důvodu navrhovalo ministerstvo ustanovení § 353 odst. 3 upravit tak, aby se vztahovalo pouze na odměňování platem.

K uvedenému názoru o neaplikovatelnosti ustanovení § 353 odst. 3 na mzdu za přesčas (bez příplatku) se přiklání i dosavadní komentářová literatura s poukazem, že nelze stanovit ani sjednat splatnost mzdy pozdější.<sup>13</sup> Část odborné literatury poukazuje i na § 4a odst. 2, jehož dopady na limity splatnosti mzdy Nejvyšší soud dosud neposuzoval.<sup>14</sup> Například

JUDr. Bořivoj Šubrt ale naopak zastává názor, který podporuje závěry Nejvyššího správního soudu.<sup>15</sup>

### 3. Argument – odlišnost právní úpravy práce přesčas u mzdy a u platu

Nejvyšší správní soud poukázal na odlišnost v případě zaměstnanců odměňovaných mzdou a platem a zdůraznil, že není důvod odírat zaměstnancům odměňovaným mzdou možnost si sjednat stejné podmínky, jako má zaměstnanec odměňovaný platem.<sup>16</sup>

U práce přesčas zaměstnanců odměňovaných platem zákoník práce výslovně zakotvuje, že v případě, že se poskytne náhradní volno namísto platu za práci přesčas, plat se za dobu čerpání náhradního volna nekrátí. Jinými slovy je náhradní volno placené.

Je jistě otázkou, proč zákoník práce upravuje kompenzaci práce přesčas u mzdy a platu jiným způsobem. Důvodová zpráva k zákoníku práce neposkytuje uspokojivou odpověď. V případě odměňování platem uvádí, že se jedná o ustálenou úpravu, naopak u mzdy mlčí.<sup>17</sup> Jediným vodítkem, které lze vysledovat, je skutečnost, že zatímco v případě platu jsou zaměstnanci vždy odměňováni měsíční částkou, u mzdy může být mzda sjednána nebo určena i jinak, tj. jako hodinová.

**Poznámka:** Viz k § 127 zvláštní části důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku č. 1153/0, IV. volební období Poslanecké sněmovny: „Protože u zaměstnanců ve veřejných službách a správě jsou měsíční platy jedinou přípustnou formou odměňování, navrhuje se, aby zaměstnancům nebyl plat krácen při pracovním volnu poskytnutém místo platu za práci přesčas. Tento mechanismus je zakomponován do právní úpravy odměňování uvedeného okruhu zaměstnanců již od roku 1992 a z důvodu jednoduchosti a všeobecné akceptace tohoto postupu se nenavrhuje změna.“

<sup>10</sup> S jedinou výjimkou v § 317 písm. c).

<sup>11</sup> Návrh byl rozeslán jako sněmovní tisk č. 903/0, VII. volební období, 2013–2017.

<sup>12</sup> Viz k bodu č. 147 (§ 353 odst. 3) zvláštní části důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku č. 903/0, VII. volební období Poslanecké sněmovny. Sněmovní tisk byl předložen poslancům v roce 2016, avšak do konce volebního období nebyl schválen.

<sup>13</sup> VALENTOVÁ, Klára. § 353 [Výpočet průměrného výdělku]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1144, marg. č. 14.

<sup>14</sup> ROTHOVÁ, Eva. § 353 [Zjišťování průměrného výdělku]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1459, marg. č. 11–12.

<sup>15</sup> Kdy je třeba práci přesčas zaplatit?. In: ŠUBRT, Bořivoj. Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty. 1. Olomouc: ANAG, 2020, s. 71–72. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-294-6.

<sup>16</sup> Odst. 19 rozsudku NSS.

<sup>17</sup> Srov. k § 114 zvláštní části důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku č. 1153/0, IV. volební období Poslanecké sněmovny.



## Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu přináší další otázky

### Jakým způsobem lze změnit splatnost mzdy

Podle § 4a odst. 2 se lze odchýlit od dispozitivních ustanovení zákoníku práce smlouvou i vnitřním předpisem. Pokud se jedná o povinnost zaměstnance, odchylnou úpravu lze pouze sjednat. Vzhledem k tomu, že sjednání či stanovení odlišné splatnosti mzdy nijak nemodifikuje povinnosti zaměstnance, od ustanovení § 141 odst. 1 se lze dle výše uvedeného ustanovení odchýlit smlouvou i vnitřním předpisem. Uvedený závěr potvrzuje i výše zmíněná judikatura Nejvyššího soudu.

Případ, který projednávaly správní soudy, však spočíval v **odlišném sjednání splatnosti mzdy**, kdy k odchýlení došlo smlouvou. Ačkoliv ani jeden ze správních soudů explicitně neuvedl, že se lze odchýlit pouze smlouvou, krajský soud, jehož závěry Nejvyšší správní soud potvrdil, akcentoval limity smluvní volnosti. Krajský soud „*vyzdvihl, že odchýlit se od zákonné úpravy je možné jen skutečně vyváženou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*“ s tím, že zaměstnavatel nesmí zneužít svého postavení a na úkor zaměstnance odsouvat „*termín výplaty mzdy*“.<sup>18</sup>

Z uvedeného právního názoru lze dovozovat, že se lze odchýlit pouze smlouvou. Pokud by však záměrem Nejvyššího správního soudu bylo dovodit, že se lze od § 141 odst. 1 odchýlit pouze smluvně, jedná se vlastně o soudcovské dotváření práva. V tomto případě je jistě dobře myšleno, ovšem bez silné opory v zákonném textu. Bylo by proto vhodné, aby soudy tento svůj názor doplnily podrobnější argumentací, která by pravděpodobně musela jít až do základních zásad pracovněprávních vztahů, jako je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Stejně tak by bylo vhodné, kdyby soudy blíže uvedly, **jaké jsou skutečně mantinely dohody**, kterou se odlišně upravuje, ve skutečnosti odsouvá, splatnost mzdy. Co se týká nejzazší doby odkladu splatnosti mzdy, ve světle řešeného případu je 26 týdnů evidentně ještě tolerovaná doba. Jestli by mohla být ještě delší a o kolik, však nevíme. Složitější je otázka, **jak může být taková dohoda vyvážená?** Znamená to, že má zaměstnavatel zaměstnanci naopak něco poskytnout? Nebo postačuje, že zaměstnancům tak bude vyplácena mzda „*v konstantní výši a bez výkyvů*“, jak je naznačeno v rozsudku Nejvyššího správního soudu? To ovšem není žádné vyvážení, ale pouhý následek dané dohody.

Na tomto místě je vhodné doplnit, že **vyplácení mzdy ve stejné výši může být pro některé zaměstnance svým**

**způsobem výhodné.** Jedná se o zaměstnance, vůči kterým jsou uplatňovány limity pro **srážky ze mzdy**, ať už v rámci výkonu rozhodnutí (exekuce) nebo oddlužení (insolvence), tedy tzv. nezabavitelná částka.<sup>19</sup> Dojde-li u těchto zaměstnanců k výkyvům ve výši mzdy v jednotlivých měsících, souhrn nezabavitelných částek, a tedy vyplacené mzdy, může být nižší.

**Příklad:** Mzda ve výši 250 Kč za hodinu, 176 hodin práce za měsíc:

- běžná mzda 44 000 Kč, čistá mzda 35 100 Kč a mzda k vyplacení 19 104 Kč.

Při výkonu 32 hodin práce přesčas (např. 4 soboty po 8 hodinách), za které bude poskytnuta základní mzda, a čerpání náhradního volna v následujícím měsíci, které tak bude nezaplacené.

- první měsíc 208 hodin, hrubá mzda 52 000 Kč, čistá mzda 41 050 Kč a mzda k vyplacení 20 974 Kč;
- druhý měsíc 144 hodin, hrubá mzda 36 000 Kč, čistá mzda 29 210 Kč a mzda k vyplacení 17 140 Kč;
- v průměru tedy 19 057 Kč.<sup>20</sup>

### Další souvislosti úpravy splatnosti mzdy

Na dispozitivnost § 141 odst. 1 je nutno nahlížet i v kontextu dalších souvislostí. Zákoník práce v souvislosti se splatností používá pouze pojem mzda a plat, nijak nerozlišuje jejich jednotlivé složky, popř. jiná mzdová plnění.

Nejvyšší správní soud posuzoval splatnost mzdy za práci přesčas s poukazem na to, že se nejednalo o mzdu „*za práci vykonanou ve standardní pracovní době*“. Je však nutno poukázat na skutečnost, že s výjimkou § 114 zákoník práce nerozlišuje mezi mzdou a dosaženou mzdou za práci přesčas. Obdobně jako nerozlišuje mezi mzdou, příplatky a jinými mzdovými plněními – vždy se jedná o mzdu. Úprava splatnosti mzdy a všech jejích složek je proto jediná a jednotná. Nabízí se tak otázka, jaké jsou limity dispozitivnosti mzdy.

Lze např. sjednat čtvrtletní splatnost mzdy? S ohledem na alimentární funkci mzdy, na úpravu minimální mzdy, respektive nejnižší úrovně zaručené mzdy, a na princip pravidelnosti vyplácení mzdy<sup>21</sup> jistě nebude přípustné vyplácet celou mzdu pouze čtvrtletně.

19 Viz § 278 občanského soudního řádu, § 52 odst. 1 ve spojení s § 59 odst. 1 písm. a) exekučního řádu a § 406 odst. 5 insolvenčního zákona.

20 Výpočty provedeny ke stavu k 1. 10. 2022 prostřednictvím kalkulatoru splátek pro oddlužení plněním splátkového kalendáře vytvořeného Ministerstvem spravedlnosti dostupným zde: <https://insolvence.justice.cz/kalkulator-splatek/>. Výpočty vycházejí z toho, že zaměstnanec nemá žádné děti, vyživované osoby nebo manželku či manžela.

21 Čl. 12 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy.

18 Odst. 7 rozsudku NSS.



Na druhou stranu, pokud zaměstnavatel stanoví nebo sjedná splatnost mzdy tak, že zaměstnanec každý měsíc obdrží mzdu ve výši odpovídající příslušné úrovni zaručené mzdy a zbývající část mzdy obdrží čtvrtletně, uvedené principy formálně neporuší. Je proto otázkou, zda takové odchýlení je přípustné, či nikoliv. Z rozdělení mzdy na tu za standardní a „nestandardní“ pracovní dobu, které použil Nejvyšší soud, lze vyčíst, že nikoliv. Ovšem tyto dodatečné podmínky neplynou ani z textu zákoníku práce, ani z rozhodnutí Nejvyššího soudu, na které Nejvyšší správní soud odkazuje.

Přijmeme-li terminologii Nejvyššího správního soudu, je mzdou za „nestandardní“ pracovní dobu např. odměna za splnění mimořádného úkolu nebo roční či čtvrtletní odměna? Nebo třeba nadstandardní bonusy a příplatky za výkon práce v nestandardní době, tedy za práci přesčas?

## Závěr

Ač autoři rozsudek Nejvyššího správního soudu přivítali, stejně jako asi většina zaměstnavatelů a možná i zaměstnanců, přináší mnohé otázky, na které budou muset soudy taktéž odpovědět. Jinak bude nadále mzdová praxe v nejistotě anebo se může praktická aplikace tohoto rozsudku vyvinout směrem, který ani Nejvyšší soud, ani Nejvyšší správní soud pravděpodobně nezamýšlely.

Navíc je tu stále riziko, že až se podobný případ dostane k Nejvyššímu soudu, ten nepotvrdí názor Nejvyššího správního soudu. Vzhledem ke skutkovým stavům případů, které Nejvyšší soud řešil, není totiž zcela jednoznačné, že Nejvyšší správní soud interpretoval závěry Nejvyššího soudu tak, jak ten je zamýšlel. Bylo by proto nevhodnější, kdyby došlo k jednoduché změně zákoníku práce, která by v této věci sjednotila mzdovou a platovou sféru. Ideálně tak, že by splatnost mzdy v § 114 zákoníku práce byla upravena obdobně jako splatnost platu v § 127. Do té doby lze jenom doporučit držet se postupu a zásad popsaných Nejvyšším správním soudem.

### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)
- zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů

## Prosinec, leden

čtvrtek 8. prosince 2022

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za listopad 2022

čtvrtek 15. prosince 2022

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- čtvrtletní nebo pololetní záloha na daň z příjmů

úterý 20. prosince 2022

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- měsíční odvod úhrnu sražených záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za listopad 2022
- odvod zálohy na paušální daň OSVČ za prosinec 2022

### SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

- podání formuláře Přehled o výši pojistného zaměstnavatele za listopad 2022
- odvod pojistného za zaměstnance za listopad 2022

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- podání formuláře Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele za listopad 2022
- odvod pojistného za zaměstnance za listopad 2022

pondělí 2. ledna 2023

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- odvod daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně – daň sražená v listopadu 2022 (tj. z příjmů zúčtovaných v říjnu 2022)

### SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

- odvod zálohy OSVČ za prosinec 2022
- odvod pojistného na dobrovolné nemocenské pojištění OSVČ za prosinec 2022

## KNIŽNÍ TIP

obchod.wolterskluwer.cz

### Náhrada újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání. Kateřina Demová, Margerita Vysokajová

Život a zdraví jsou to nejvzácnější, čeho se člověku dostane, proto jsou právním řádem chráněny jako absolutní základní práva a hodnoty demokratického právního státu. Náhrada škody a nemajetkové újmy vzniklých pracovním úrazem či nemocí z povolání jsou proto velmi důležitou součástí právní úpravy.

Expertky na pracovní právo se v publikaci zaměřují nejen na teoretická východiska, ale předkládají čtenáři také přehled druhů náhrad a dalších právních důsledků souvisejících s náhradou újmy na zdraví. Výklad je bohatě prokládán odkazy na judikaturu a čerpá také ze zkušeností dalších odborníků z praxe.

**Cena: 755 Kč, 244 s., vazba brožovaná.**