

~~Průměrný výdělek je podle § 354 odst. 2 zákoníku práce nutné vypočítat k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období určeném v závislosti na tom, kdy došlo či dojde ke vzniku škody (ztráty na výděleku po skončení pracovní neschopnosti). Valorizace se následně bude řídit nařízením vlády účinným k příslušnému datu a dále případně nařízenými vlády účinnými v budoucnu.~~

~~Náhrada ztráty na výděleku podléhá zdanění daní z příjmů, neboť podle § 4 odst. 1 písm. d) bodu 1 zákona o daních z příjmů se osvobození od daně nevztahuje na náhradu za ztrátu příjmu. Odvodům na sociální a zdravotní pojištění však náhrada nepodléhá, což plyne z § 5 odst. 2 písm. a) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, v němž se stanoví, že do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnuje příjem v podobě náhrady škody podle zákoníku práce.~~

Mgr. Adéla CIMBURKOVÁ

NEVYPLÁCENÍ MZDY ZAMĚSTNAVATELEM ŘÁDNĚ A VČAS

Zaměstnanec měl s naší společností sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 30. dubna 2023. Společnost má nyní rozpracovanou velkou zakázku a nevyplatila dosud zaměstnancům mzdy za březen 2023. Mzda je splatná měsíčně vždy do 15. dne kalendářního měsíce následujícího. Zaměstnanci sice skončil pracovní poměr podle smlouvy 30. dubna 2023, ale nyní chce řešit nevyplacenou březnovou mzdu, neboť podle jeho názoru byl 30. duben 2023 nejzazší termín jejího vyplacení. Má zaměstnanec nárok na nějakou náhradu mzdy? A pokud ano, podle kterého ustanovení zákoníku práce mu tento nárok vzniká?

J. T., Zlín

Obecně se v pracovním právu rozlišuje mezi splatností mzdy (platu) a pravidelným termínem výplaty mzdy (platu). Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce je mzda splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci právo na mzdu vzniklo. Toto ustanovení je třeba chápat v tom smyslu, že mzda je splatná do posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonal práci. Následující den se již zaměstnavatel ocitá v prodlení, s čímž jsou pro něj spojeny určité negativní důsledky spočívající předně ve vzniku práva zaměstnance na zákonné úroky z prodlení. Nevyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu ani 15 dnů po uplynutí období splatnosti, může zaměstnanec podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr. V takovém případě zaměstnanci v souladu s § 56 odst. 2 zákoníku práce přísluší také sankční náhrada mzdy ve výši průměrného výděleku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (zpravidla tedy za 2 měsíce).

Zákoník práce dále v § 141 odst. 3 stanoví, že pravidelný termín výplaty mzdy musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období splatnosti mzdy. Zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnanci poskytnout (např. v pracovní smlouvě nebo ve mzdovém výměru) informaci o tom, kdy je u něj mzda vyplácena. Ačkoliv se mohou vyskytnout i odlišné názory, většina odborné veřejnosti se v souladu s judikaturou shoduje, že s vyplacením mzdy zaměstnanci po pravidelném termínu výplaty nejsou automaticky spojeny negativní soukromoprávní důsledky plynoucí z prodlení zaměstnavatele. V tomto smyslu se vyjádřil např. i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011: „Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže § 56 písm. b) ZPr výlučně na uplynutí lhůty 15 dnů od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 ZPr.“

Překročením pravidelného termínu výplaty mzdy tedy k prodlení zaměstnavatele ještě nedochází. Za určitých okolností a při splnění všech podmínek vzniku nároku by však nejspíš bylo možné uvažovat o existenci práva na náhradu škody zaměstnance vůči zaměstnavateli, pokud by na pravidelný termín výplaty mzdy měl zaměstnanec navázány např. trvalé příkazy v bance a vlivem nevyplacení mzdy se dostal do prodlení s plněním svých závazků.

V praxi bývá často v konkrétním případě obtížné určit, zda se jedná o splatnost, nebo o pravidelný termín výplaty mzdy. Strany si často v pracovní smlouvě sjednají, že je mzda splatná k určitému datu. Zákoník práce sice připouští, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na jiném období splatnosti, většinou však s ohledem na konkrétní okolnosti případu s přihlédnutím k vůli stran pracovní smlouvy půjde o sjednání, stanovení či určení pravidelného termínu výplaty mzdy, ačkoliv byl v příslušném ujednání či ustanovení použit termín „splatnost“. Takový závěr učinil také Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011: „I když se v textu pracovní smlouvy ze dne 12. března 2007 hovoří o „splatnosti“ mzdy, z dalších souvislostí je zřejmé, že jí účastníci rozuměli určení termínu, v němž žalobkyně bude žalovanému vyplácet mzdu (a jistě též náhradu mzdy).“

Podobná situace pravděpodobně nastala i v případě nastíněném v dotazu. Vycházíme-li tedy z toho, že pravidelný termín výplaty byl sjednán, stanoven nebo určen jako 15. den v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, a že posledním dnem splatnosti mzdy je poslední den v příslušném měsíci, dospíváme k závěru, že mzda za práci vykonanou v březnu 2023 je v souladu s tvrzením zaměstnance splatná do 30. dubna 2023. Nebyla-li tato mzda vyplacena zaměstnanci nejpozději dne 30. dubna 2023, nastalo dne 1. května 2023 prodlení zaměstnavatele. Mzda, která zaměstnanci náleží za práci vykonanou v dubnu 2023 (tj. do 30. dubna 2023, kdy pracovní poměr ještě trval), je splatná nejpozději dne 31. května 2023 a v případě jejího nevyplacení bude zaměstnavatel ode dne 1. června 2023 v prodlení.

S ohledem na skutečnost, že pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou a skončil dne 30. dubna 2023, tedy v současné chvíli již netrvá, nelze uvažovat o právu zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr (není co rušit) ani o související povinnosti zaměstnavatele k sankční náhradě mzdy (toto právo vzniká zaměstnanci jen, pokud platně okamžitě zruší pracovní poměr, nikoliv obecně proto, že zaměstnavatel nevyplatil mzdu řádně a včas). K položenému dotazu tedy lze uvést, že zaměstnanec za výše popsaného stavu nemá právo na náhradu mzdy v souvislosti s nevyplacením mzdy za březen 2023 řádně a včas.

Mzdové nároky zaměstnance však trvají i po skončení pracovního poměru a zaměstnavatel je stále povinen zaměstnanci částky odpovídající březnové a dubnové mzdě vyplatit.

Negativním soukromoprávním důsledkem prodlení zaměstnavatele je dále vznik práva zaměstnance na zákonné úroky z prodlení, počítané od prvního dne prodlení, tj. ode dne 1. května 2023, eventuálně též ode dne 1. června 2023, do zaplacení. Výše zákonných úroků z prodlení je stanovena v § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb., podle kterého výše úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 8 procentních bodů. Ke dni 1. ledna 2023 činila repo sazba 7 %, zaměstnanec má proto v daném případě právo na zaplacení úroků z prodlení ve výši 15 % ročně z dlužné částky. Toto právo je soudně vymahatelné a nelze se jej platně vzdát.

Současně dochází k negativnímu veřejnoprávnímu důsledku nevyplacení mzdy zaměstnanci ve stanoveném termínu. Tím zaměstnavatel páchá přestupek podle § 13 odst. 1 písm. c), respektive § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit pokutu do výše 2 000 000 Kč. Pozdější zaplacení mzdy je vnímáno jako polehčující okolnost (oproti stavu, kdy mzda není zaplacena vůbec), avšak nezbavuje zaměstnavatele odpovědnosti za přestupek.

Mgr. Karolina KONEČNÁ