



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

POČÍTÁNÍ ÚROKŮ Z PRODLENÍ OD DATA SPLATNOSTI MZDY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 5141/2017

(dostupný na www.nssoud.cz)

Prodlení zaměstnavatele se splněním práva zaměstnance na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu **nenastává již tehdy, jestliže si zaměstnanec nevybere bez vážných důvodů mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu ve stanoveném pravidelném termínu výplaty** a na pracovišti (nebyla-li dohodnuta jiná doba nebo jiné místo výplaty) nebo jestliže zaměstnavatel nezašle zaměstnanci, který se nemohl dostavit k výplatě z vážných důvodů, mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, ledaže by se se zaměstnancem dohodl na jiném termínu nebo způsobu výplaty. **K prodlení dochází – jak vyplývá ze subsidiárního užití ustanovení § 517 odst. 1 věty první zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, účinného do 31. prosince 2013, rovněž v pracovněprávních vztazích – vždy teprve uplynutím doby (termínu) splatnosti.**

Je-li mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu splatná – ve smyslu ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce – 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 po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost mzdy, platu nebo náhrady mzdy nebo platu** (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014, uveřejněný pod č. 117 v časopise Soudní judikatura, ročník 2015).

V projednávané věci je z rozhodnutí odvolacího soudu o úrocích z prodlení zřejmé, že při určování počátku prodlení žalované s výplatou náhrady platu odvolací soud nepostupoval v souladu s výše uvedenými závěry, neboť úrok z prodlení přiznal vždy od 14. dne měsíce následujícího po měsíci, za který náhrada platu náležela, a nikoli od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost náhrady platu. Rozhodnutí odvolacího soudu proto není správné ani v části přiznávající žalobci úroky z prodlení.

Komentář

Zákoník práce rozlišuje při výplatě mzdy či platu dva pojmy, a to **splatnost mzdy (platu)** a **pravidelný termín výplaty mzdy (platu)**. Vzájemný vztah těchto dvou pojmů je takový, že 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, přičemž v rámci takto vymezeného období splatnosti mzdy (platu) se mzda (plat) vyplácí v pravidelném termínu výplaty.

Tak například je-li pravidelný termín výplaty u zaměstnavatele stanoven na 10. kalendářní den v měsíci, znamená to, že mzda (plat) za červen 2018 se vyplácí 10. července 2018, ale splatná je až konci následujícího měsíce, tj. k 31. červenci 2018.

Nevyplacení mzdy (platu) řádně a včas má pro zaměstnavatele řadu negativních důsledků. Zaměstnavatel se takovým jednáním může dopustit přestupku na úseku odměňování zaměstnanců, zaměstnanec dále může při kvalifikovaném prodlení podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr, a konečně **není-li mzda (plat) vyplacena včas, je zaměstnavatel v prodlení a zaměstnanci proto přísluší vedle mzdy (platu) rovněž zákonný úrok z prodlení.**

Výše tohoto úroku se řídí předpisy občanského práva, konkrétně § 1970 občanského zákoníku a § 2 prováděcího nařízení vlády č. 351/2013 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Aktuálně tato výše činí 8,5 % ročně, přičemž již od 1. července 2018 se pravděpodobně zvýší na 8,75 % ročně. Úrok z prodlení totiž odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 8 procentních bodů. Repo sazba k 1. lednu 2018 činila 0,5 %, v současnosti však již činí 0,75 % a pravděpodobně bude v této výši platit i k 1. červenci 2018.

V praxi nečiní potíže výše úroku z prodlení sama o sobě, ale spíše **datum, od nějž právo na úrok z prodlení vzniká, tedy zda právo na úrok z prodlení vzniká již ode dne následujícího po pravidelném termínu výplaty mzdy (platu), nebo až ode dne následujícího po splatnosti mzdy (platu).**

V komentovaném rozsudku Nejvyšší soud vysvětlil, že **prodlení se pojmově vždy spojuje až s „promeškáním“ termínu splatnosti**, a znovu tak potvrdil, že pravidelný termín výplaty mzdy (platu) je pouze administrativním datem, s jehož nedodržením se zásadní negativní účinky nespojují. **Právo na úrok z prodlení z dlužné mzdy (platu) proto zaměstnanci vzniká až dnem následujícím po marném uplynutí období splatnosti**, nikoliv již ode dne následujícího po pravidelném termínu výplaty. S tímto názorem lze jednoznačně souhlasit.

V příkladu uvedeném výše to tedy znamená, že není-li mzda (plat) za červen 2018 řádně a včas vyplacena, vzniká právo na úrok z prodlení až ode dne 1. srpna 2018 a běží až do úplné úhrady dlužné částky. Nedodržení pravidelného termínu výplaty ke dni 10. července 2018 nemá na úrok z prodlení žádný vliv.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden