

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Několik poznámek k úrokům z prodlení z dlužné mzdy resp. její náhrady, zvláště z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru

Nejvyšší soud ČR se zabýval otázkou, zda zdanění (dani z příjmů) podléhají úroky z prodlení z dlužné mzdy, kterou doplácí zaměstnavatel zaměstnanci. Případ byl řešen podle právní úpravy účinné k 31. 12. 2005, autoritativní odpověď - pro praxi významné závěry NS ČR jsou plně však použitelné i na aktuální právní úpravu:

„Mezi příjmy, které plynou zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé činnosti nebo funkce patří mj. i náhrady za ztrátu příjmů ze závislé činnosti, a to včetně úroků z prodlení. Úroky z prodlení je nutno zdanit stejně jako příjem ze závislé činnosti spolu s ostatní mzdou (resp. náhradou mzdy), neboť se jedná o příjem, který zaměstnanec dostává v souvislosti s výkonem závislé činnosti. Mzda přísluší za výkon závislé činnosti, a pokud je zpožděna její výplata a v důsledku toho jsou přiznány úroky z prodlení, tedy další příjem, je nesporné, že se jedná o zvýšení příjmu ze závislé činnosti.“

(Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 20 Cdo 2006/2011, ze dne 24. 4. 2012)

Z odůvodnění

Podle ust. § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky (ust. § 6).

Podle ust. § 6 odst. 1 citovaného zákona příjmy ze závislé činnosti jsou a) příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce, a d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle písmen a) až c) nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.

Podle ust. § 6 odst. 3 věty první citovaného zákona příjmy podle odstavce 1 se rozumějí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo podle zvláštních předpisů, a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance, kteří jsou poplatníky z příjmů ze závislé činnosti.

Podle ust. § 6 odst. 7 citovaného zákona se za příjmy ze závislé činnosti nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle ust. § 3 odst. 4, dále nejsou a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zvláštním předpisem, jakož i hodnota stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; vyplácí-li zaměstnavatel vyšší náhrady, jsou částky, které překračují výši stanovenou zvláštním předpisem, zdanitelným příjmem podle odstavce 1, a to i v případě, že tento zvláštní předpis výplatu vyšších

náhrad neomezuje, b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování, c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel, d) náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce.

Příjmy osvobozené od daně jsou uvedeny v ust. § 4 a v § 6 odst. 9 zákona č. [586/1992](#) Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2005, přičemž úroky z prodlení vyplacené zaměstnanci (i bývalému) zaměstnavatelem v souvislosti s pracovněprávním poměrem mezi nimi uvedeny nejsou.

Z výše uvedené právní úpravy vyplývá, že mezi příjmy, které plynou zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé činnosti nebo funkce patří mj. i náhrady za ztrátu příjmů ze závislé činnosti [v případě sporu mezi zaměstnancem (i bývalým) a zaměstnavatelem vyplacené až na základě soudního rozhodnutí jako náhrada mzdy], a to včetně úroků z prodlení. Úroky z prodlení je tedy nutno zdanit stejně jako příjem ze závislé činnosti spolu s ostatní mzdou (resp. náhradou mzdy), neboť se jedná o příjem, který zaměstnanec dostává v souvislosti s výkonem závislé činnosti. Mzda přísluší za výkon závislé činnosti a pokud je zpožděna její výplata a v důsledku toho jsou přiznány úroky z prodlení, tedy další příjem, je nesporné, že se jedná o zvýšení příjmu ze závislé činnosti.

Důvody prodlení s výplatou mzdy

V prodlení bude zaměstnavatel typicky v situaci, kdy se nachází v platební neschopnosti a mzdu vyplácí zaměstnancům se zpožděním. Může také jít o situaci, kdy zaměstnavatel zpětně doplácí zaměstnanci náhradu mzdy po neplatném rozvázání pracovního poměru, které zaměstnanec úspěšně napadl u soudu, a soud tedy pravomocně určil, že rozvázání pracovního poměru je neplatné.

Jestliže soud pravomocně rozhodne, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, bude zaměstnavatel muset poskytnout (doplatit) zaměstnanci náhradu za celou dobu, jak specifikována v ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce (s přihlédnutím k ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce), kdy jeho pracovní poměr trval, tedy ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Leda by event. došlo např. z důvodu déletrvajícího soudního sporu případně k promlčení resp. částečnému promlčení nároku zaměstnance a zaměstnavatel uplatnil námitku promlčení. Promlčecí doba je ve smyslu ust. § 101 občanského zákoníku tříletá a běží ode dne, kdy právo - nárok na náhradu mzdy - mohlo být uplatněno poprvé, tedy ode dne následujícího po příslušném výplatním termínu (viz ust. § 141 odst. 1 a 3 zákoníku práce), v němž zaměstnavatel nárok zaměstnance na příslušné peněžité plnění neuspokojil.

Uplatnění nároku na příslušnou náhradu mzdy se zaměstnanci komplikuje u déletrvajících sporů o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (a spory trvající déle, než je příslušná promlčecí doba, rozhodně nejsou výjimkou). Chce-li zaměstnanec případně zabránit jeho promlčení nebo částečnému promlčení, musí uplatnit nárok žalobou na peněžité plnění, i když spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není dosud pravomocně skončen (k tomu na počátku sporu z důvodu procesní ekonomie zpravidla nedochází). Neposkytuje-li nebo neposkytl-li zaměstnavatel náhradu mzdy dobrovolně již v průběhu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, může se jejího vyplacení zaměstnanec domáhat (další) žalobou u soudu, a to i když o jím podané žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebylo dosud pravomocně rozhodnuto. (Právo na náhradu mzdy nemá povahu opětuující se dávky; důvodně požadovaná náhrada mzdy proto může být

zaměstnanci přiznána jen v takové výši, v jaké se stala splatnou v době vydání rozhodnutí soudu, a nemůže být zaměstnanci přisouzena do budoucna.) Promlčení práva na náhrady mzdy se řídí ust. § 101 občanského zákoníku. Promlčecí doba běží od splatnosti každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy, aniž by bylo významné, zda v té době již bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Z judikatury:

„Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ust. § 72 zákoníku práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze úspěšně uplatnit, jakmile nastala jeho splatnost (ust. § 141 zákoníku práce) a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením (ust. § 517 a násl. občanského zákoníku). Z hlediska promlčení tohoto nároku je nerozhodné, zda v té době již bylo v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. (Srovnej též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, spis. zn. 21 Cdo 2208/2000).“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2166/2001, ze dne 1. srpna 2002)

Z uvedených důvodů se domnívám, že právo na úroky z prodlení vzniká zaměstnanci již ode dne následujícího po splatnosti jednotlivé měsíční náhrady mzdy a nikoliv až ode dne právní moci rozhodnutí soudu, kterým je určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné.

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)