

27. 9. 2019

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

Jak (ne)provést správně zápočet pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody vůči zaměstnancově pohledávce na mzdu

I v pracovně-právních vztazích se uplatní institut započtení pohledávek. Jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu a obdobná plnění však není přípustné, neboť zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem.

Budiž proto případ projednáváný Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 238/2019 varováním všem zaměstnavatelům a současně poučením, jak správně provést započtení, k němuž by mohl přispět tento článek přibližující uvedené rozhodnutí NS, které potvrdilo, že zaměstnancem provedené okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení části mzdy (v důsledku jejího snížení o neoprávněně jednostranně započtenou část pohledávky zaměstnavatele), jemuž se zaměstnavatel bránil soudní cestou, bylo platné.

Započtení (včetně započtení na pohledávku zaměstnance na mzdu) se v pracovněprávních vztazích řídí občanským zákoníkem (o. z.). Podle ust. § 144a odst. 4 zákoníku práce započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. Podle ust. § 147 odst. 3 věty druhé zákoníku práce srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy [§ 146 písm. b)].

Závazek (dluh) zaměstnance nebo zaměstnavatele tedy může v pracovněprávních vztazích zaniknout (podle právní úpravy účinné ode dne 1. 1. 2007) rovněž započtením. Započtením zanikají vzájemné závazky (dluhy) zaměstnance a zaměstnavatele se stejným druhem plnění v rozsahu, v jakém se kryjí jim odpovídající pohledávky, byla-li učiněna některým z účastníků pracovněprávních vztahů kompenzační námitka nebo došlo-li k jinému projevu směřujícímu k započtení. Započtení je možné, i když jedna ze vzájemných pohledávek nepochází z pracovněprávních vztahů. To platí i v případě, představuje-li jedna ze vzájemných pohledávek právo zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu.

Limity započtení jako u srážek ze mzdy

Proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu ovšem není jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele přípustné v té části, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce (ust. § 278 občanského soudního řádu - o.s.ř.) a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu (ust. § 279 odst. 1 o.s.ř.). - Takový výklad podává Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 238/2019, ze dne 21. 5. 2019, nicméně bude vhodné dodat, že NS má na mysli zřejmě jen limit pro maximální srážku, tedy omezující započtení, v případech, kdy zaměstnavatelova pohledávka je přednostní (kupř. pohledávka náhrady újmy způsobené poškozenému, kterým může být zaměstnavatel - fyzická osoba, ublížením na zdraví (ve smyslu ust. § 279 odst. 1 písm. b) o. s. ř.)

či pohledávka náhrady újmy, způsobené úmyslným trestným činem (ve smyslu ust. § 279 odst. 1 písm. c) o. s. ř.), což jistě nelze vyloučit. Častěji však v praxi půjde o zaměstnavatelovu pohledávku nepřednostní, a pak **není započtení ze strany zaměstnavatele přípustné v té části, která odpovídá základní nepostižitelné částce a dvěma třetinám (!) zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu či odměny z dohody.**[\[1\]](#)

Náhrada škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy

Proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a na náhradu mzdy nebo platu je tedy jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele - jsou-li dodrženy zákonné limity - obecně přípustné. **Jde-li však o pohledávku zaměstnavatele na náhradu škody, zákon jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele zapovídá, neboť možnost provádět srážky ze mzdy k náhradě škody podmiňuje uzavřením dohody o srážkách ze mzdy (ust. § 147 odst. 3 věty druhé zákoníku práce). Bez této dohody (uzavřené podle ust. § 2045 o. z.) není zaměstnavatel oprávněn srážky ze mzdy (platu, odměny z dohody nebo z náhrady mzdy nebo platu) k náhradě škody provádět, a to ani tehdy, jsou-li splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, zaměstnanec svou odpovědnost za škodu uznal a zavázal se škodu nahradit (ust. § 263 zákoníku práce).** Odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli, ani případné uznání škody zaměstnancem, tedy samo o sobě zaměstnavatele neopravňuje, aby částku potřebnou k náhradě této škody jednostranně srazil ze mzdy zaměstnance, i kdyby respektoval zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o.s.ř. (ust. § 144a odst. 4 zákoníku práce).

Jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu není přípustné, i kdyby byly dodrženy zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o.s.ř. Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku (srážky) ze mzdy za účelem uspokojení svého nároku na náhradu škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem. Uvedený výklad podal Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 238/2019, ze dne 21. 5. 2019, když posuzoval spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance.

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanci byla mzdovým výměrem stanovena měsíční mzda ve výši „18.500,- Kč + odměna dle rozhodnutí zaměstnavatele“. Dopisem ze dne 27. 5. 2016 oznámil zaměstnavatel (žalobce) zaměstnanci (žalovanému), že v důsledku jeho pochybení při plnění pracovních úkolů dne 7. 1. 2015 (které v dopise popsal) vznikla zaměstnavateli škoda ve výši 16.627,- Kč a že z tohoto důvodu vůči mzdovému nároku zaměstnance za duben 2016 ve výši 18.110,- Kč zaměstnavatel „započítává část své pohledávky ze způsobené škody, a to podle ust. § 144a odst. 4 zákoníku práce v rozsahu částky 6.768,- Kč“. Ve výplatním termínu za měsíc duben 2016 zaměstnanec obdržel mzdu sníženou o tuto částku. Dopisem ze dne 10. 6. 2016 zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že se „zápočtem pohledávky na náhradu způsobené škody oproti pohledávce na výplatu mzdy za měsíc duben 2016“ nesouhlasí, a vyzval zaměstnavatele k úhradě dlužné mzdy; dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky žalobkyně na náhradu škody mezi účastníky uzavřena nebyla. Dne 17. 6. 2016 zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s odůvodněním, že mu „do dnešního dne nebyla zaplacená část mzdy za měsíc duben 2016, a sice částka 6.768,- Kč“, a že „zápočet pohledávky na náhradu škody neuznává a považuje ho, jak žalobkyni již dříve sdělil, za neoprávněný a neplatný“. Zaměstnavatel se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.

Neoprávněné započtení představovalo nevyplacení části mzdy a založilo důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru

Soud prvního stupně žalobu zamítl, jeho rozhodnutí potvrdil odvolací soud a dovolání proti jeho rozhodnutí Nejvyšší soud ČR zamítl zmíněným rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 238/2019, ze dne 21. 5. 2019. Jestliže totiž v daném případě zaměstnavatel jednostranně započtl a srazil ze mzdy zaměstnance za měsíc duben 2016 část své pohledávky na náhradu škody, kterou mu měl způsobit žalovaný zaměstnanec při plnění pracovních úkolů, aniž by mezi účastníky byla v tomto směru uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy, žalovaný zaměstnanec dne 17. 6. 2016 důvodně přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Praktické dopady zaměstnavatelovy chyby

Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tedy za 2 měsíce. Rozsudek NS ČR spis. zn. 21 Cdo 238/2019 nesprávně uvádí, že zaměstnanec v takovém případě přísluší odstupné, ale to platilo jen podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, která již není platná, ani nedopadá na řešený případ.[2] To však ničeho nemění na významu rozhodnutí NS, ani na faktu, že nesprávný postup při započtení pohledávky (zaměstnavatele) na náhradu škody vůči zaměstnancově pohledávce na mzdu se zaměstnavateli vskutku nevyplatil. Jednak nebyl úspěšný v následném sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, a musí tedy nést veškeré své náklady na soudní spor a ještě je povinen uhradit žalovanému zaměstnanci náhradu nákladů za řízení před soudem prvního stupně a soudem odvolacím (NS rozhodl, že právo na náhradu nákladů dovolacího řízení nemá žádný z účastníků řízení). A jednak zaměstnancem způsobená škoda, tedy pohledávka zaměstnavatele za zaměstnancem, činí „jen“ 16.627,- Kč, kdežto zaměstnanci vznikl v důsledku oprávněného, platného okamžitého zrušení pracovního poměru nárok na náhradu mzdy ve výši odhadem zhruba kolem 36 000 Kč (dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku).[3]



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní a občanské právo

[1] K aktuálním parametrům srážek ze mzdy, jež se uplatní i při započtení viz.k dispozici >>> [zde](#). Uplatnění limitů pro srážky ze mzdy při započtení můžeme ilustrovat na příkladu: Jestliže ženatý zaměstnanec se 2 nezletilými pobírá čistou mzdu např. 27 000 Kč, ale dluží zaměstnavateli na nepřednostní pohledávce 100 000 Kč, tak mu může zaměstnavatel srazit ze mzdy 5249 Kč. Nesmí si totiž na úhradu své pohledávky započíst ze zaměstnancovy mzdy nezabavitelnou částku 6428,67 Kč (na zaměstnance) plus 3 x 1607,17 Kč (na manželku a 2 děti), což je celkem po zaokrouhlení 11 251 Kč a dále 2 x 5249 Kč (dvě třetiny zbytku čisté mzdy po odečtení nepostižitelné částky) a 2 Kč (rozdíl vzniklý zaokrouhlováním), tedy celkem 21 751 Kč.

[2] Odůvodnění rozsudku NS cituje judikaturu vycházející z předchozí právní úpravy.

[3] Proti uvedenému rozhodnutí NS podal zaměstnavatel ústavní stížnost, kterou Ústavní soud eviduje pod spis. zn. III. ÚS 2770/19, a zatím, v době schválení příspěvku k publikaci redakcí (19. 9. 2019), o ní nerozhodl.

© 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](#)