

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

K možnosti zaměstnavatele vymáhat vrácení částek, které byly uhrazeny z titulu náhrady mzdy nebo platu v souvislosti s řízením o neplatnost rozvázání pracovního poměru

V případě, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem probíhá spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, může nastat situace, že zaměstnavatel na základě pravomocného rozsudku soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru vyplatí zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dobu po neplatném skončení pracovního poměru, přičemž následně se ukáže (např. v důsledku zrušení pravomocného rozsudku obecných soudů rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR a nového rozhodnutí obecných soudů o zamítnutí žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru), že zaměstnanci nárok na tuto náhradu nevznikl.



Zaměstnavatel následně stojí nejen před problémem vymáhání náhrady mzdy či platu po zaměstnanci, kterému byla tato náhrada vyplacena, ale též před otázkou, zda je možné požadovat vrácení provedených odvodů na zdravotní a sociální pojištění a záloh na daň, které v souvislosti s výplatou náhrady mzdy či platu odvedl příslušným orgánům veřejné správy.

Pokud jde o možnost vymáhání vrácení vyplacené náhrady mzdy či platu, lze uvést následující. Dle ustanovení § 331 zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZP**“ nebo „**zákoník práce**“) může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat vrácení neprávem vyplacených částek, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty.

Problematika související s ustanovením § 331 zákoníku práce (resp. § 243 odst. 3 zákona č. [65/1965 Sb.](#), zákoník práce) byla řešena rozhodnutím Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 22 Co 159/2009 ze dne 9.6.2009, ve kterém soud dospěl k závěru, že ustanovení § 243 odst. 3 zákona č. [65/1965 Sb.](#) (dnes § 331 zákoníku práce) se vztahuje jen na případy, kdy právním důvodem výplaty byl pracovněprávní vztah anebo jemu odpovídající vztah faktický. Krajský soud v odůvodnění tohoto svého rozhodnutí uvedl, že *jak vyplývá ze znění ustanovení § 243 odst. 3 zákona č. [65/1965 Sb.](#) (dnes § 331 zákoníku práce), vztahuje se tato úprava na peněžitá plnění přijatá zaměstnancem od zaměstnavatele, a to na základě pracovněprávního vztahu; aby soud mohl aplikovat toto ustanovení, musel by nejdříve uzavřít, že mezi účastníky řízení existoval pracovněprávní vztah. Krajský soud dále uvádí, že v případě, že by soud uzavřel, že pracovněprávní vztah, a to ani faktický, mezi účastníky v daném období nebyl, bude muset věc posoudit ve smyslu úpravy obsažené v občanském zákoníku, a*

to § 454, popř. § 451...[pozn. jednalo se o ustanovení zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů upravujících problematiku bezdůvodného obohacení; v současné době je problematika bezdůvodného obohacení upravena v ustanovení § 2991 a násl. zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jen „**OZ**“ nebo „**občanský zákoník**“)].

Dle právní úpravy bezdůvodného obohacení obsažené v občanském zákoníku přitom není rozhodující existence či neexistence dobré víry zaměstnance ohledně částek vyplacených mu zaměstnavatelem. Tímto se právní úprava bezdůvodného obohacení odlišuje od právní úpravy obsažené v ustanovení § 331 ZP, v rámci které je otázka dobré víry zaměstnance jednou ze zásadních okolností pro posouzení povinnosti zaměstnance přijaté částky zaměstnavateli vrátit.

S ohledem na shora uvedené rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové by bylo možné dovodit, že v případě, že by bylo rozvázání pracovního poměru shledáno v konečném pravomocném rozhodnutí jako platné, resp. žaloba na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru by byla zamítnuta, potom částky vyplacené zaměstnanci jako náhrada mzdy nebo platu byly zaměstnanci vyplaceny bez právního důvodu, resp. z právního důvodu, který odpadl. S ohledem na neexistenci pracovněprávního vztahu v době jejich výplaty by se tak dle shora uvedeného rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové věc neměla posuzovat podle § 331 zákoníku práce, nýbrž podle obecné úpravy bezdůvodného obohacení obsažené v občanském zákoníku. V takovém případě by potom otázka případné existence či neexistence dobré víry zaměstnance nebyla vůbec relevantní.

Nejedná se však o rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které by mohlo mít širší judikatorní význam, nýbrž o rozhodnutí krajského soudu a není tak možné vyloučit, že při posuzování případně uplatněných nároků ze strany zaměstnavatele by byl zaujat jiný právní názor, a to zejména takový, podle kterého by se daná věc měla posuzovat podle ustanovení § 331 zákoníku práce bez ohledu na skutečnost, zda mezi účastníky sporu v době výplaty předmětných částek pracovněprávní vztah existoval či nikoli.

V takovém případě by potom bylo třeba zabývat se otázkou existence či neexistence dobré víry zaměstnance, tedy zda tento věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. V tomto smyslu by bylo zejména rozhodující posouzení skutečnosti, zda v době, kdy došlo k výplatě předmětných částek zaměstnanci, byla či nebyla jistota o tom, zda pracovní poměr skončil či nikoli (tedy zda je rozvázání pracovního poměru platné či nikoli).

K možné argumentaci zaměstnavatele o neexistenci dobré víry na straně zaměstnance dle ustanovení § 331 zákoníku práce lze uvést, že by zřejmě bylo možné analogicky vycházet též z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 304/2003 ze dne 24.6.2003, které sice řešilo problematiku vyplacení a vrácení odstupného v situaci, kdy bylo soudem určeno, že výpověď z organizačních důvodů je neplatná a pracovní poměr tedy trvá, nicméně v obecné rovině by bylo možné dle mého názoru závěry Nejvyššího soudu obsažené v tomto rozhodnutí použít. Nejvyšší soud v tomto svém rozhodnutí uvedl, že *přijal-li zaměstnanec vyplacené odstupné, je nepochybné, že musel vědět, proč mu bylo poskytnuto, a že musel vědět i to, že odstupné je mu poskytováno pouze pro případ, že pracovní poměr účastníků opravdu skončí*. Nejvyšší soud dále uvedl, že *za této situace si také musel být zaměstnanec vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu odstupné nenáleží a že je tedy bude muset vrátit, jestliže se ukáže, že ve skutečnosti pracovní poměr mezi účastníky nebyl (platně) rozvázán a dále trvá a že zaměstnavatel je i nadále povinen mu přidělovat práci*.

Dle mého názoru by tedy bylo možné dané rozhodnutí na případ vymáhání vrácení náhrady mzdy či platu použít tak, že přijal-li zaměstnanec předmětné částky náhrady mzdy či platu, musel vědět, že jsou mu poskytovány v souvislosti s rozhodnutím soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a že jsou mu poskytovány pouze pro případ neplatnosti rozvázání pracovního poměru a že si tedy musel být rovněž vědom, že vyplacené částky náhrady mzdy či platu bude muset vrátit, pokud

nakonec bude určeno, že rozvázání pracovního poměru bylo platné.

Posouzení případného nároku zaměstnavatele na vrácení vyplacené náhrady mzdy či platu by však samozřejmě ovlivňovala řada dalších skutečností každého konkrétního případu. Shora uvedené by tak mohlo představovat pouze obecnou úvodní argumentaci zaměstnavatele, která by však v konkrétních případech musela být doplněna též o další individuální okolnosti daného případu.

Pokud jde o problematiku vymáhání vrácení plateb pojistného na sociální a zdravotní pojištění, domnívám se, že se jedná o problematiku, která spadá do kategorie tzv. přeplateků na pojistném dle ustanovení § 14 zákona č. [592/1992](#) Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o pojistném na zdravotní pojištění**“) a ustanovení § 17 zákona č. [589/1992](#) Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „**zákon o pojistném na sociální zabezpečení**“).

Dle ustanovení § 14 odst. 2 zákona o pojistném na zdravotní pojištění se přeplatek pojistného vrací plátcí pojistného nebo jeho právnímu nástupci, pokud není jiného splatného závazku vůči příslušné zdravotní pojišťovně. Je-li takový závazek, použije se přeplatku pojistného k jeho úhradě. Dle odst. 1 téhož ustanovení se nárok na vrácení přeplatku promlčuje za 10 let od uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl.

Obdobně potom dle ustanovení § 17 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení se přeplatek na pojistném vrací plátcí pojistného nebo jeho právnímu nástupci do pěti let po uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl, pokud není jiného splatného závazku vůči okresní správě sociálního zabezpečení nebo České správě sociálního zabezpečení. Je-li takový závazek, použije se přeplatku na pojistném k jeho úhradě.

Pokud jde o problematiku vymáhání vrácení sražených a odvedených záloh na daň z příjmů, zákon č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o daních z příjmů**“) upravuje v zásadě jen problematiku přeplateků vzniklých poplatníkovi daně, tj. v daném případě zaměstnanci, které je povinen vrátit mu plátce daně, tj. zaměstnavatel, a obecně stanoví v těchto případech promlčecí dobu v délce tří let.

V souvislosti s případem neoprávněně vyplacené náhrady mzdy či platu v rámci probíhajícího sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru by proto dle mého názoru bylo možné dovozovat možnost domáhat se vrácení odvedených záloh na daň z příjmů sražených zaměstnanci z poskytnuté náhrady platu dle ustanovení § 154 a 155 zákona č. 280/2009, daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**daňový řád**“).

Z daňového řádu vyplývá, že v případě přeplatku na dani je pro subjekt, kterému vznikl přeplatek, situace složitější než v případě přeplatku na pojistném na sociální a zdravotní pojištění, a to zejména z toho důvodu, že dle daňového řádu se přeplatek na dani použije především na úhradu případného nedoplatku daňového subjektu, popřípadě na úhradu nedoplatku téhož daňového subjektu u jiného správce daně. Pouze není-li takového nedoplatku, stává se přeplatek vratitelným přeplatkem a zůstává jako platba na dosud neuhrazenou daň. Dle daňového řádu správce daně vrátí daňovému subjektu vratitelný přeplatek na základě žádosti daňového subjektu o vrácení vratitelného přeplatku, nebo pokud tak stanoví zákon.

Pokud jde o promlčení případného nároku na vrácení přeplatku, daňový řád stanoví, že pokud daňový subjekt nepožádá o vrácení vratitelného přeplatku do šesti let od konce roku, ve kterém přeplatek vznikl, přeplatek zaniká a stává se příjmem rozpočtu, ze kterého je hrazena činnost správce daně, který o něm evidoval.

Jak pro přeplatky na pojistném tak pro přeplatky na dani platí, že pokud se subjekt hodlá domáhat vrácení přeplatku, musí u příslušného orgánu uplatnit tento nárok na základě žádosti o vrácení přeplatku, a to před tím, než uplyne příslušná promlčecí doba pro uplatnění tohoto nároku stanovená příslušnými právními předpisy (viz shora uvedené).

Mgr. Zuzana Kouřilová,
advokátka

[Bělina & Partners advokátní kancelář s.r.o.](#)

Pobřežní 370/4
186 00 Praha 8

Tel: +420 226 287 000
Fax: +420 226 287 001
e-mail: recepce@belinapartners.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)