

9. 4. 2020

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

Může zaměstnavatel započítat jednostranně svou pohledávku na náhradu škody vůči zaměstnanci na odstupné?

Není neobvyklé, že při výkonu závislé práce nastávají situace, kdy zaměstnanec svým jednáním způsobí škodu zaměstnavateli. V takových případech, pokud byly dodrženy všechny zákonem stanovené náležitosti, vzniká zaměstnavateli nárok na náhradu vzniklé škody. V praxi se často stává, že zaměstnavatelé se pokoušejí svoji pohledávku na náhradu škody jednostranně započíst vůči pohledávce zaměstnance na mzdu.

Jak však v loňském roce rozhodl Nejvyšší soud (rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 238/2019), takový postup není možný, neboť započtení obou pohledávek je možné jen na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. V jednom ze svých nejaktuálnějších rozhodnutí Nejvyšší soud (rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3557/2019) tento závěr rozšířil, když uvedl, že zaměstnavatel nemůže jednostranně započíst svou pohledávku vůči zaměstnanci bez uzavření dohody o srážkách ani proti pohledávce zaměstnance na odstupné.



Skutkový stav

V posuzované věci skončil pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce (tj. pro nadbytečnost). Zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru částku o 20 000 Kč nižší, než zaměstnanci náleželo. Zaměstnanec následně podal u soudu žalobu na zaplacení, přičemž zaměstnavatel přistoupil k jednostrannému započtení své pohledávky na náhradu škody vůči zaměstnanci na pohledávku zaměstnance ve výši 20 000 Kč.

Z odůvodnění

Právo zaměstnavatele na jednostranné započtení svých pohledávek vůči pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a na náhradu mzdy nebo platu je obecně přípustné^[1], neboť započtení se i v pracovněprávních vztazích řídí (na základě zásady subsidiarity) § 1982 odst. 1 občanského zákoníku, který takový postup výslovně umožňuje.

Možnost započtení vzájemných pohledávek v pracovněprávních vztazích potvrzuje i ustálená judikatura Nejvyššího soudu - viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3330/2011: „není pochyb o tom, že závazek zaměstnance nebo zaměstnavatele může v pracovněprávních vztazích zaniknout podle právní úpravy účinné ode dne 1. 1. 2007 rovněž započtením“.

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 (srov. § 147 odst. 3 větu druhou zák. práce). Bez této dohody není zaměstnavatel oprávněn k započtení (potažmo srážce ze mzdy) přistoupit, a to i kdyby byly jinak splněny všechny ostatní předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu, zaměstnanec svou odpovědnost za škodu uznal a zavázal se ji nahradit.

Uvedený závěr se uplatní i ve vztahu k odstupnému. Odstupné totiž podle § 145 odst. 2 písm. d) zákoníku práce náleží mezi tzv. „jiné příjmy“ zaměstnance, na které se vztahují ustanovení o srážkách ze mzdy stejně jako na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu. Jediným rozdílem je, že při srážkách z odstupného se (na rozdíl od srážek ze mzdy) nepoužijí ustanovení § 278 a 279 odst. 1 občanského soudního řádu (srov. § 144a odst. 4 zákoníku práce), která se týkají zákazu jednostranného započtení ze strany zaměstnavatele v části mzdy, platu, odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu v té části, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu.

Započítat nárok zaměstnavatele na náhradu škody vůči nároku zaměstnance na odstupné je proto možné výlučně na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a nikoliv na základě jednostranného zápočtu ze strany zaměstnavatele.

JUDr. Bc. Matěj Řičánek,
advokát

Jiří Nosek,
student

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3557/2019

© 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](#)