

Vybrané aspekty nového občanského zákoníku (NOZ) a jejich dopad do pracovněprávních vztahů - část I.

Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon (zákoník práce). Tato základní teze ustanovení § 2401 NOZ má potvrzovat, jak sama důvodová zpráva uvádí, že nový občanský zákoník nemá ambici zasahovat do pracovního práva, a proto ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru jako doposud speciální zákonné úpravě. Cílem nového občanského zákoníku je tak především naplnit typický soukromoprávní princip subsidiarity obecného zákona vůči zákonu speciálnímu.



I přes uvedený základní princip je však nutno hned na počátku zdůraznit, a doprovodná novelizace NOZ[1] tento poznatek jen umocňuje, že nová právní úprava nezřídka významně dopadá právě i do oblasti pracovního práva a rozhodně nepředstavuje jen pouhou legislativně technickou úpravu či systematické přesunutí vybraných institutů ze zákoníku práce do zákoníku občanského.

Aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy

Občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy tehdy, pokud to zákoník práce výslovně nevylučuje, nebo nemá-li zákoník práce vlastní použitelnou úpravu. Způsob použití obecné právní úpravy občanského zákoníku přitom nesmí být v rozporu s účelem pracovněprávních vztahů a jejich zásadami (§ 1a ZP). Zákoník práce tak vylučuje použití právní úpravy občanského zákoníku v podstatě tam, kde dochází (i) k rozporu s obsahem a účelem základního pracovněprávního vztahu, (ii) ke snížení míry ochrany zaměstnance, či (iii) k ingerenci třetích osob do základního pracovněprávního vztahu. Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení NOZ o ochraně spotřebitele (§ 2401 NOZ).

Právní jednání [2]

Na pracovněprávní vztahy se plně aplikuje i nová právní úprava NOZ o právních jednáních[3]. Tato obecná občanskoprávní úprava ovšem bude, resp. má být, doplněna o novou právní (pracovněprávní) zásadu, v jejímž duchu bude třeba všechna právní jednání v pracovněprávních vztazích vykládat. Tato nová zásada stanoví, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se vždy výklad pro zaměstnance nejpriznivější[4]. V této souvislosti má dále dojít ke zrušení i stávající, v zákoníku práce stanovené, přednosti relativní neplatnosti pracovněprávních úkonů z hlediska jejich obsahu před jejich neplatností absolutní[5]. Tam, kde u právních jednání vyžaduje formu přímo

zákoník práce, se nelze dovolat jejich neplatnosti v těch případech, kdy jimi vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním (např. ústní pracovní smlouva)[6]. Nedodržení písemné formy u odstoupení od pracovní smlouvy, výpovědi z pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době má za následek právní bezvýznamnost takového jednání, slovy zákona se k takovému jednání nepřihlíží[7]. Na takové jednání proto zřejmě nebude možné aplikovat ani fikci ve smyslu ust. § 69 odst. a § 70 odst. 2 ZP o skončení pracovního poměru dohodou.

Ochrana mzdy

Princip ochrany mzdy, zakotvený v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy z roku 1949 a publikovaný pod č. [411/1991](#) Sb., je i nadále respektován, a to nejen dále uvedeným pravidlem o zákazu započtení na mzdu ve výši přesahující její jednu polovinu, ale i výslovným zákazem postoupení práva na mzdu, zákazem použití práva na mzdu k zajištění dluhu (s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy), jakož i zákazem zajistit zástavním právem dluh, který má zaměstnanci vůči zaměstnavateli vzniknout teprve v budoucnu[8].

Započtení proti pohledávce na mzdu

NOZ zakazuje započtení proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu (§ 1988 NOZ). K započtení jsou způsobilé pohledávky, které lze uplatnit před soudem. Pohledávka nejistá nebo neurčitá k započtení způsobilá není (§ 1987 NOZ). Započtením zanikají vzájemné závazky (dluhy) zaměstnance a zaměstnavatele se stejným druhem plnění v rozsahu, v jakém se kryjí jim odpovídající pohledávky, nejvýše však do jedné poloviny pohledávky mzdy, 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.

Zánik závazku (dluhu) v pracovněprávních vztazích započtením je sice možný i podle stávající platné právní úpravy, rozsah takového započtení je ale stanoven odlišným způsobem. K zániku závazku započtením na pohledávku na mzdu se vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011[9]; Nejvyšší soud ČR uvedl, že za subsidiárního použití občanského zákoníku je započtení možné, i když jedna ze vzájemných pohledávek představuje právo zaměstnance na mzdu, plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Započtení přitom zásadně není přípustné proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí[10]; zaměstnanci proto vždy musí být vyplacena ta část, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce[11] a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody o pracovní činnosti, a to podle pravidel stanovených pro srážky ze mzdy v občanském soudním řádu[12]. Citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR tak ukončil dosavadní polemiku odborné veřejnosti nad možností či nemožností využití tohoto obecného občanskoprávního institutu v pracovněprávních vztazích, zejména s přihlédnutím k institutu srážek ze mzdy a jeho nahrazení či obcházení[13].

NOZ a právní úprava započtení v něm obsažená, již výslovně připouští možnost započtení na mzdu, avšak na rozdíl od stávající právní úpravy zákona č. [40/1964](#) Sb., občanského zákoníku, neobsahuje dosavadní zákaz započtení proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Podle NOZ lze tak započíst pohledávku proti mzdě až do výše její poloviny, a to i tehdy, pokud tato započitatelná polovina přesahuje částku, kterou by v rámci výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy již nebylo možné postihnout. Uvedené pravidlo se tak dotkne zejména nízko příjmových zaměstnanců, kdy zaměstnanci může být ze strany zaměstnavatele v konkrétním případě na mzdě vyplaceno méně, než pokud by na majetek zaměstnance byla vedena exekuce. V současné chvíli lze jen stěží předvídat, jakým způsobem se k tomuto pravidlu a jeho aplikaci v praxi postaví zákonodárce při

případných novelizací zákona či rozhodovací praxe soudů, jejíž význam spolu s novým občanským zákoníkem nezanedbatelným způsobem vzroste (§ 13 NOZ[14]).



JUDr. Pavel Holec,
partner a advokát



JUDr. Anna Bartůňková,
advokátka

[HOLEC, ZUSKA & Partneři advokáti](#)

Palác Anděl
Radlická 1c/3185
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235
Fax: +420 296 325 240
e-mail: recepce@holec-advokati.cz



[1] Viz vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, uveřejněný >>> [zde](#).

[2] NOZ nahrazuje doposud užívaný pojem právního úkonu pojmem právní jednání.

[3] Viz ust. § 545 a násl. NOZ.

[4] Viz novelizované ust. § 18 ZP.

[5] Viz současné ust. § 18 ZP.

[6] Viz novelizované ust. § 20 ZP.

[7] Obdobné platí i pro výpověď a okamžité zrušení vztahu založeného dohodou o pracích konaných

mimo pracovní poměr.

[8] Viz novelizované ust. § 144a a § 346d ZP.

[9] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011, podle kterého „Započtení je možné, i když jedna ze vzájemných pohledávek nepochází z pracovněprávních vztahů. Uvedené platí i tehdy, představuje-li jedna ze vzájemných pohledávek právo zaměstnance na mzdu, plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ze subsidiárního užití ustanovení § 581 odst. 1 věty druhé a § 581 odst. 3 obč. zák. v pracovněprávních vztazích vyplývá, že započtení není - s výjimkou dohody účastníků - přípustné proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracovní činnosti a na další příjmy z pracovněprávního vztahu uvedené v ustanovení § 299 odst. 1 občanského soudního řádu tedy není jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele přípustné v té části, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce (§ 278 občanského soudního řádu) a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody o pracovní činnosti nebo příjmů uvedených v ustanovení § 299 odst. 1 občanského soudního řádu (§ 279 odst. 1 občanského soudního řádu).“

[10] Viz ust. § 581 ObčZ.

[11] Viz ust. § 278 o.s.ř.

[12] Viz ust. § 276 a násl. o.s.ř.

[13] Viz výkladové stanovisko AKV (III.) ze dne 7. 6. 2010 – část Započtení pohledávky zaměstnavatele vůči mzdě a dalším peněžitým příjmům zaměstnance, k dispozici >>> [zde](#).

[14] Každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky (§ 13 NOZ).

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

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní 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 bitcoinů](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)