

27. 3. 2018

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

Zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru: Čistou nebo hrubou částku? (A povinnost vrácení nesprávně vyplacených částek zaměstnancem)

Důsledkem úspěchu zaměstnance ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zásadně povinnost zaměstnavatele vyplatit mu náhradu mzdy dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.[1] Ať už je výše její částky mezi účastníky dohodnuta nebo je stanovena soudem, činí její správná výplata zaměstnavatelům v praxi problémy a ti jsou pak případně nuceni se složitě domáhat vrácení zaměstnanci neprávem vyplacených částek, pokud zaměstnanci omylem vyplatí i část peněžitého plnění, která měla připadnout na povinné zákonné odvody.

Uvedený problém a chyby zaměstnavatelů a to jak jim předejít, jak správně postupovat, si osvětlíme na dvou velmi ilustrativních soudně projednávaných případech.

Případ první - výplaty náhrady mzdy podle soudního rozhodnutí

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní probíhal spor o zaplacení mzdových nároků v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, jehož výsledkem byla povinnost zaměstnavatele zaplatit zaměstnankyni 342.861,- Kč. Zaměstnavatel uvedenou povinnost splnil, provedenými kontrolami bylo však následně zjištěno, že neprovedl, ač měl, odvod pojistného ve výši 18.620,- Kč a zálohy na daň z příjmů ve výši 57.585,- Kč, jelikož vyplatil zaměstnankyni celou částku uvedené náhrady mzdy - bez odečtení oněch odvodů. Zaměstnavatel se tedy domáhal vrácení částky v celkové výši 76.205,- Kč soudní cestou. Soud prvního stupně žalobu zamítl, když neshledal nárok žalobce důvodným, jelikož dovodil, že "žalovaná nevěděla a z okolností ani nemohla předpokládat, že jí žalobcem vyplacená částka nenáleží", a že ve prospěch žalované zaměstnankyně, která tvrdí, že v předchozím soudním řízení "nárok uplatňovala jako nárok na čistou mzdu po provedení všech ostatních srážek na pojistné na sociální zabezpečení a zálohy na daň z příjmů", svědčí to, že po žalobci požadovala zaplacení jen částky 322.751,- Kč, ačkoliv měla právo na náhradu mzdy ve výši 460.358,- Kč.

Když zaměstnavatel opomene provést odvody

Odvolací soud však žalované uložil, aby zaplatila žalobci požadovaných 76.205,- Kč. Ohledně tohoto nároku žalobce na zaplacení částky 18.620,- Kč, kterou zaplatil žalobce za žalovanou na sociálním zabezpečení, a nároku na zaplacení částky 57.585,- Kč, kterou zaslal za žalovanou finančnímu úřadu jako zálohu na daň z příjmů fyzických osob žalované, odvolací soud dovodil, že nemá oporu v provedeném dokazování závěr soudu prvního stupně, podle něhož by žalobkyně částku 342.861,- Kč s příslušenstvím představující náhradu mzdy, která žalované jako zaměstnankyni ušla v důsledku neplatného okamžitého zrušení jejího pracovního poměru u žalobce, přijala, aniž by věděla o tom, že z této částky je potřebné odvést pojistné na sociální zabezpečení a zálohu na daň z příjmů fyzických

osob. Z odůvodnění rozhodnutí ve sporu o mzdové nároky zaměstnankyně totiž jednoznačně vyplývá, že náhrada mzdy byla ve prospěch žalované vypočtena "v souladu s předpisy z tzv. hrubé mzdy, která ještě podléhá zákonným odvodům", což žalované muselo být zřejmé i proto, že po dlouhou dobu pracovala jako účetní. Žalobce však omylem vyplatil žalované celou hrubou náhradu mzdy ve výši uvedené v rozhodnutí soudu, aniž by z této hrubé mzdy provedl "povinné zákonné odvody", když se nesprávně domníval, že tyto odvody provede sama žalovaná. Uhradil-li později tyto "povinné zákonné odvody", je důvodný jeho požadavek vůči žalované na vrácení části plnění, kterou jí vyplatil na náhradě mzdy nad rámec nároku přiznaného soudním rozhodnutím.

I když zaměstnanec žaluje na čistou náhradu mzdy, soud ji přiznává jako hrubou částku

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná zaměstnankyně dovolání. Uvedla, že z odůvodnění původního, předcházejícího, rozsudku, kterým jí byla přiznána náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, nebylo a ani nemohlo být zřejmé, že náhrada mzdy byla vypočtena z tzv. hrubé mzdy, když požadovala na žalobci zaplacení náhrady mzdy vypočtené pouze z tzv. čisté mzdy, že soud v odůvodnění rozhodnutí uvedl, že zákonný nárok žalované na náhradu mzdy sice činí více, než žalovaná požadovala (460.358,- Kč), nicméně s ohledem na vázanost žalobním návrhem přiznal žalované pouze částku nižší (342.861,- Kč). Protože soud přiznal žalované nižší náhradu mzdy, než jakou sám vypočetl z tzv. hrubé mzdy, zaměstnankyně, která nedosáhla právnické vzdělání, měla důvod se domnívat, že jí byla přiznána náhrada mzdy vypočtená z tzv. čisté mzdy a že proto nepodléhá "zákonným odvodům"; tedy byla v dobré víře, že jí náleží celá soudem přiznaná a žalobcem vyplacená náhrada mzdy ve výši 342.861,- Kč.

Dovolání Nejvyšší soud ČR zamítl rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1775/2013, ze dne 20. 11. 2013, v němž připomněl, že při výpočtu náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru (a samozřejmě také dalších nároků na mzdu, na plat, náhrady mzdy a platu a jiných plnění, z nichž se podle zvláštních předpisů "odvádí" daň z příjmů fyzických a právnických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění) se v době od 1. 1. 1993 vychází (nestanoví-li zákon jinak) - jak dovodila též již ustálená judikatura soudů - z tzv. průměrného hrubého výdělku zaměstnance. Provede-li plátce daně, pojistného nebo příspěvku (v souladu se zákonem) z takového plnění (přiznaného zaměstnanci vykonatelným rozhodnutím v tzv. hrubé výši) srážku stanovenou zvláštními právními předpisy, kterou odvede příslušnému orgánu, může se takový plátce - kdyby byly na návrh zaměstnance nařízeny výkon rozhodnutí nebo exekuce pro vymožení celého přisouzeného plnění v tzv. hrubé výši - domáhat zastavení výkonu rozhodnutí nebo exekuce v rozsahu, v jakém byl povinen tuto srážku provést.

Vracení bezdůvodného obohacení zaměstnance

Bezdůvodné obohacení v pracovněprávních vztazích se řídí občanským zákoníkem. Obohatil-li se bezdůvodně zaměstnanec v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neprávem vyplatil určité peněžité plnění ("částky"), může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci jeho vrácení, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o peněžité plnění ("částky") nesprávně určené nebo omylem vyplacené (ust. § 331 zákoníku práce). Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec, který se bezdůvodně obohatil na úkor zaměstnavatele tím, že od zaměstnavatele přijal peněžité plnění ("částky") neprávem, je povinen bezdůvodné obohacení vydat zaměstnavateli jen tehdy, jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o peněžité plnění ("částky") nesprávně určené nebo omylem vyplacené. V případě, že nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o peněžité plnění ("částky") nesprávně určené nebo omylem vyplacené, může si zaměstnanec bezdůvodné obohacení, které tímto způsobem (neprávem) získal na úkor zaměstnavatele, ponechat. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého

jednotlivého případu; rozhodné skutečnosti v tomto směru je povinen tvrdit a za řízení prokázat zaměstnavatel, dovodil Nejvyšší soud.

Určité profese zaměstnanců musí umět poznat omyl zaměstnavatele při výpočtu mzdy

V projednávané věci bylo z rozhodnutí soudů, jimiž bylo žalobci uloženo zaplatit žalované náhradu mzdy ve výši 342.861,- Kč, jednoznačně patrné, že při výpočtu náhrady mzdy, která žalované náležela z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru, soudy stanovily náhradu mzdy v tzv. hrubé výši; náhrada mzdy byla vypočtena z tzv. hrubé mzdy žalované [v odůvodnění rozhodnutí bylo vysvětleno, že "průměrný hrubý měsíční příjem" žalované činí 42.697,- Kč, že by tedy náhrada mzdy, která náleží žalované za období od prosince 2005 až září 2006 (10 měsíců) představovala částku 426.970,- Kč a spolu s náhradou za listopad 2005 celkem 460.358,- Kč, ale že žalovaná požadovala v žalobě pouze 322.751,- Kč, že "soud je vázán žalobním návrhem, který nemůže překročit, a že proto žalované přiznal pouze požadovanou výši"]. Z obsahu uvedených soudních rozhodnutí žalovaná musela poznat, že náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru (i když na ní měla právo ve větším rozsahu, než v jakém je uplatnila u soudu) jí byla přiznána v tzv. hrubé výši, a ze svých osobních zkušeností a jako "dlouholetá účetní" musela vědět, že z této náhrady mzdy je žalobce povinen uskutečnit "povinné odvody". Jestliže jí zaměstnavatel vyplatil celou přisouzenou částku, musela za výše popsaných okolností předpokládat, že v rozsahu, v jakém byl zaměstnavatel povinen provést z přisouzeného plnění srážky na "povinné odvody", vyplatil žalované peněžité plnění ("částky") omylem. Odvolací soud tedy správně uzavřel, že žalovaná je povinna tímto způsobem získané bezdůvodné obohacení žalobci vydat. Dovolání tedy bylo zamítnuto rozsudkem Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1775/2013, ze dne 20. 11. 2013.

Případ druhý - Ne zcela jasné dohody o narovnání

Ve druhém případě, který tentokrát uvádíme, byl zaměstnancem zaměstnaným jako řidič rozvázán pracovní poměr výpovědí (z důvodů dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce) ze dne 31. 5. 2010, jejíž platnost úspěšně napadl žalobou. Pracovní poměr mezi účastníky proto trval, a tak 2. 3. 2012 uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru a „dohodu o poskytnutí náhrady mzdy“, v níž se s ohledem na neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele „v souladu s ust. 69 zákoníku práce, dohodli“ tak, že „poskytovatel uhradí příjemci náhradu mzdy za období od 4. 6. 2010 do 31. 1. 2012 v celkové výši 298.140,- Kč“, přičemž v příloze č. 1 k dohodě, která „tvoří nedílnou součást této dohody“, je obsažen výpočet náhrady mzdy za uvedené období, který vychází z „hrubé mzdy“.

Zaměstnavatel zaplatil odvody a pak ještě odvody z odvodů

Zaměstnavatel zaslal na depozitní účet právního zástupce zaměstnance částku 205.403,- Kč a zbývajících 92.737,- Kč zaplatil příslušným státním orgánům na povinných (zákonných) odvodech tj. 19.380,- Kč na pojistném na sociální pojištění, 13.417,- Kč na pojistném na zdravotní pojištění a 59.940,- Kč na záloze na daň z příjmu fyzických osob. Zaměstnanec s tím však nesouhlasil, pohrozil prostřednictvím svého zástupce odstoupením od smlouvy a požadoval úhradu celé částky 298.140,- Kč, a proto zaměstnavatel uhradil na depozitní účet i zbývajících 92.737,- Kč. Zaměstnavatel se však domníval, že tím se zaměstnanec na jeho úkor bezdůvodně obohatil, a požadoval proto vrácení částky, což zaměstnanec odmítl. Zaměstnavatel tak byl namísto dohodnuté částky 298.140,- Kč nucen uhradit ve prospěch zaměstnance částku 390.877,- Kč, a tak požadoval po zaměstnanci vrácení 134.605,- Kč, když požadoval zprvu zmíněných 92.737,-Kč a k tomu posléze přibylo i dalších 41.868,- Kč (na základě změny - rozšíření žalobního návrhu zaměstnavatele), což měla být částka, o kterou se navýšily zaměstnavateli zákonné odvody poté, kdy zaměstnanci vyplatil celých 298.140,- Kč čistého (namísto původně vyplacených 205.403,- Kč čistého). Zaměstnavatel totiž vlastně „odvedl

odvody z odvodů“, když znovu zaplatil daň a pojistné z částky, která odpovídala dani a odvodům z původní částky uvedené v narovnání!

Po opakovaném projednávání věci dospěly soud prvního stupně a soud odvolací ke shodnému hodnocení sporu. Zaměstnavatel postupoval správně, jestliže jako plátce daně a plátce pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění za zaměstnance z dohodnuté částky srazil a odvedl příslušným orgánům celkem 92.737,- Kč, jinak by mu hrozila sankce v podobě penále. Soudy se shodly na tom, že v příloze k dohodě o narovnání bylo zcela srozumitelně uvedeno, že se částkou ve výši 298.140,- Kč rozumí v hrubém – čímž bylo jednoznačně dáno, že částka ve výši 205.403,- Kč bude vyplacena přímo zaměstnanci a částka ve výši 92.737,- Kč pak bude sražena pro účely zákonných odvodů a poukázána k rukám finančního úřadu, zdravotní pojišťovně a České správě sociálního zabezpečení. Jestliže však žalovanému přesto zaplatil celých 298.140,- Kč, za této situace vzniklo na straně žalovaného (plněním bez právního důvodu) bezdůvodné obohacení ve výši 92.737,- Kč, když tuto částku nebyl zaměstnavatel povinen vyplatit žalovanému, ale byl povinen odvést tuto částku na zákonné odvody. Žalovaný nemohl být v dobré víře, že dohodnutá částka 298.140,- Kč je „čistou“ mzdou, a tedy se nemohl domnívat, že mu plnění nad rámec „čisté“ mzdy náleží, je povinen částku 92.737,- Kč, o niž se na úkor zaměstnavatele bezdůvodně obohatil, vydat.

Přepjatky na odvedech si musí zaměstnavatel vyřídit s úřady sám

Jestliže však chybou zaměstnavatele došlo k doplacení částky 92.737,- Kč a následně zaměstnavatel z této částky dopočetl a odvedl příslušným orgánům zákonné odvody ve výši 41.868,- Kč, jde o částku, kterou byl povinná zaplatit, a proto tato částka nemůže představovat bezdůvodné obohacení žalovaného; v rozsahu částky 41.868,- Kč je tudíž žaloba neopodstatněná, a proto byla v této části soudem prvního stupně zamítnuta. Odvolací soud v rozsudku, jímž ve věci samé potvrdil rozsudek soudu prvního stupně, v jeho odůvodnění dodal, že je věcí žalobce, aby si nárok na 41.586,-Kč vypořádal cestou veřejného práva s příslušnými subjekty, které toto plnění přijaly, a nikoliv cestou soukromého práva proti žalovanému, kterému vůbec nebylo plněno“. Pokud zaměstnavatel s ohledem na doplacení náhrady mzdy do výše 298.140,- Kč čistého doúčtoval a následně odeslal příslušným orgánům na zákonných odvedech o 41.868,- Kč více, pak by se měl domáhat náhrady (vrácení) této částky cestou veřejného práva, resp. zaměstnavatel by měl požadovat náhradu za tyto odvody přímo po finančním úřadu, příslušné zdravotní pojišťovně a místně příslušné OSSZ, a nikoli po zaměstnanci samotném.

Věcí se na základě dovolání žalovaného zaměstnance, jenž argumentoval, že z dohody – a ani z její přílohy – nevyplývá, že by částka 298.140,- Kč byla sjednaná v hrubé výši, ani že by z této částky měly být prováděny odvody, případně kým by měly být prováděny, zabýval Nejvyšší soud. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2640/2017, ze dne 9. 11. 2017, kterým dovolání zamítl, vyhodnotil, že se jednalo o pracovněprávní mzdový nárok zaměstnance, když předmětem dohody o narovnání bylo sjednání nároku zaměstnance na náhradu mzdy za období trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru – s tím, že mzdový nárok jako takový podléhá (jako příjem ze závislé činnosti) zákonným odvodům (srážkám na daň z příjmů fyzických osob i na pojistné na sociální a zdravotní pojištění). Jelikož daňové a pojistné srážky jsou prováděny na základě zákona, v příloze k dohodě o narovnání byl popsán způsob výpočtu náhrady mzdy za předmětné období, který vychází z „hrubé mzdy“, a z dohody o narovnání nebylo možné dovodit, že by bylo sjednáno peněžité plnění, které by mělo být vyplaceno zaměstnanci až po provedení (odpočtu) zákonných srážek, Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že částka ve výši 92.737,- Kč vyplacená zaměstnanci zaměstnavatelem (poté, co již stejnou částku zaměstnavatel uhradil na odvedech) byla poskytnuta bez právního důvodu – a že se tedy jedná o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance. Vzhledem k tomu, že se jednalo o dlouholetého zaměstnance, musel si být vědom, že zaměstnavatel bude nucen provést ze sjednané náhrady mzdy zákonné odvody, a proto je zaměstnanec povinen vydat zaměstnavateli bezdůvodné

obohacení, resp. neprávem vyplacenou částku.

Shrnutí

Pokud není mezi stranami ujednáno výslovně jinak, považuje se (např. v narovnání [2] nebo soudním smíru) sjednaná částka náhrady mzdy zaměstnanci za neplatné rozvázání pracovního poměru za mzdu hrubou, ze které ještě před jejím vyplacením budou zaměstnavatelem sraženy a odvedeny příslušné zákonné odvody. Zaměstnavatelům je nutno doporučit, aby dbali na to, aby ve všech jimi uzavíraných nebo činěných právních jednáních bylo stanoveno, že částky jsou uvedeny v hrubé výši, před provedením zákonných odvodů. Totéž, tedy že jde o částky v hrubém, platí, pokud je částka náhrady mzdy určena rozhodnutím soudu. Pokud by přesto zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci „celou“ sjednanou nebo určenou částku náhrady mzdy, aniž by z ní provedl příslušné zákonné odvody, jak je jeho povinností, může se vrácení neprávem vyplacených částek, tedy části mzdy, která měla být zaměstnanci sražena a odvedena příslušným orgánům, tedy rozdílu mezi hrubou a čistou mzdou, na zaměstnanci podle ust. § 331 zákoníku práce domáhat, 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 následujícího po jejich výplatě. V případě, že zaměstnanec nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o peněžité plnění nesprávně určené nebo omylem vyplacené, může si zaměstnanec bezdůvodné obohacení, které tímto způsobem (neprávem) získal na úkor zaměstnavatele, ponechat. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého jednotlivého případu; rozhodné skutečnosti v tomto směru je povinen tvrdit a za řízení prokázat zaměstnavatel. Vyjít bude nutno z kvalifikace a znalostí zaměstnance. Povinnost vrátit neprávem přijaté částky z důvodu, že zaměstnanci byla vyplacena celá částka náhrady mzdy, aniž by z ní byly provedeny příslušné zákonné odvody, tedy včetně částek odpovídajících těmto odvodům, Nejvyšší soud ČR s ohledem na profesi dovodil u účetní, dovodil ji i u řidiče s ohledem na to, že šlo o dlouholetého zaměstnance. Takovéto kritérium hodnocení absence dobré víry zaměstnance je poněkud problematické, neboť by třeba mohlo znamenat, že např. čerstvý absolvent po škole by bezdůvodné obohacení vydat nemusel. Jak by tomu bylo u zaměstnance, z jehož pracovního zařazení by bylo možno dovozovat vědomost nesprávnosti výplaty částek - např. u účetního nebo právníka, ale současně by šlo o mladšího nezkušeného zaměstnance např. v prvním pracovním poměru?



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

[1] Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez

zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku 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. (Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.)

[2] K požadavkům na narovnání v pracovně-právních vztazích, a to především z pohledu zaměstnance, viz [zde](#) a kritiku v něm především podávaného rozhodnutí NS ČR viz [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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](#)