22. 5. 2013

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

Započítávání pohledávek v pracovněprávních vztazích

Právní úprava započítávání pohledávek v pracovněprávních vztazích po nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ke dni 1.1.2007 doznala značné změny od úpravy obsažené v zákonu č. 65/1965, zákoník práce, ve znění účinném do 31.12.2006. Původně nepřípustné započítávání pohledávek pocházejících z pracovněprávních vztahů tak bylo povoleno s odkazem na ustanovení § 580 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění, a to i v případě, kdy jedna z pohledávek nepochází z pracovněprávních vztahů. Ne však jakékoli pohledávky jsou způsobilé k započtení a je nutno se řídit např. limitací § 581 občanského zákoníku.

V měsíci únoru roku 2013 vydal Nejvyšší soud České republiky hned dvě rozhodnutí řešící otázku započítávání v oblasti pracovněprávních vztahů podle právní úpravy účinné od 1.1.2007 (ode den nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Na úvod je vhodné zmínit, že tato otázka byla dříve řešena pouze podle derogovaného **zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce**, ve znění účinném do 31.12.2006. Tento zákoník práce však **možnost zániku pohledávky prostřednictvím započtení neumožňoval**, neboť výčet způsobů zániku práv a povinností byl upraven toliko taxativně, viz § 252 až 260 zákona č. 65/1956 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.12.2006, shodně např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 615/2001 ze dne 18.12.2001. Taxativní výčet tedy neumožňoval jiné způsoby zániku práv a povinností v pracovně-právních vztazích v zákoníku práce neuvedené, jako např. právě řešený zánik pohledávky započtením.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“), **však řešil právní úpravu zániku práv a povinností odlišně**. Od účinnosti tohoto zákona byla tato otázka řešena výslovnou **delegací podle § 4 a § 326 zákoníku práce**, tedy výslovným odkazem na vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku. Po zrušení § 4 zákoníku práce **nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze dne 14.4.2008 již bylo přejato subsidiární řešení prostřednictvím § 326 zákoníku práce**, tedy odkazem na příslušná ustanovení občanského zákoníku jako předpisu obecného ovšem s možností využití i jiných nevyjmenovaných ustanovení. **Ode dne 1.1.2012 však i znění § 326 zákoníku práce bylo nahrazeno novou úpravou § 4 zákoníku práce: *„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“**.

Právní institut započtení v pracovním právu je tak konkrétně řešen odkazem na ustanovení § 580 a §

581 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „občanský zákoník“). V obou rozhodnutích je poté shodně uvedeno: „… ***v pracovněprávních vztazích může závazek (dluh) zaměstnance nebo zaměstnavatele zaniknout – na rozdíl od úpravy účinné do 31.12.2006 – 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. Závazky (dluhy) zanikají okamžikem, v němž se vzájemné pohledávky zaměstnavatele a zaměstnance setkaly (střetly), nebylo-li ujednáno něco jiného. K započtení dojde, jen jestliže alespoň některý z věřitelů (dlužníků) vzájemných pohledávek učiní projev k započtení. Kompenzační projev může zaměstnanec nebo zaměstnavatel učinit námitkou nebo dohodu, obojí se může stát písemně nebo ústně, popřípadě i konkludentně, neboť jejich forma není předepsána; kompenzační námitka je účinná jen tehdy, došla-li druhému ze subjektů vzájemných pohledávek. V rozsahu, v jakém se kryjí, vzájemné pohledávky zanikají dnem, který byl sjednán v dohodě o započtení. Nebyl-li okamžik zániku pohledávek dohodnut a při započtení učiněném námitkou závazy (dluhy) zanikají okamžikem, kdy se vzájemné pohledávky setkaly (střetly); k setkání (střetu) pohledávek dochází dnem, v němž se poslední z nich stala splatnou (dospělou).* ***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***.“

První **rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4173/2011 ze dne 19.2.2013** řešilo otázku možnosti započtení pohledávky z titulu náhrady škody způsobené úmyslně (zaměstnanec vyzvedl z pokladny zaměstnavatele hotovost, kterou však nepoužil ani z části na krytí výdajů zaměstnavatele) oproti pohledávce z titulu odstupného ve výši třech průměrných měsíčních mezd zaměstnance. Právní úkon započtení byl učiněn ke dni 20.11.2007, tedy dle tehdy platné úpravy § 4 a § 326 zákoníku práce založené na výslovné delegaci na ustanovení občanského zákoníku. V tomto případě se nejednalo o pohledávku z titulu náhrady škod způsobené na zdraví, jak předpokládá § 581 odst. 1 občanského zákoníku, tedy jednalo se o pohledávky způsobilé k vzájemnému započtení. Soud se v tomto případě dále zaobíral otázkou, zda výkon tohoto práva nebyl v rozporu s dobrými mravy či neobchází zákon: „*Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením zúčastněných stran, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se příčícím, je třeba, vycházeje ze zásady "neminem laedit, qui iure sui utitur", chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevítaný vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Za výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce tedy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v*

rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28.6.2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, který byl uveřejněn pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000).“ Tento nedovolený výkon práva, tedy s úmyslem nikoli započtení ale prvořadě způsobit zaměstnavateli újmu, však dle provedených důkazů ani okolností případu soud neshledal.

Druhé **rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3330/2011 ze dne 19.2.2013** řešilo otázku možnosti započtení celé měsíční mzdy oproti pohledávkám zaměstnavatele za užívání služebního telefonu, školení řidičů, zapůjčení služebního vozidla, náhradu škody za spoluúčast na dopravní nehodě. Právní úkon započtení byl učiněn ke dni 20.3.2010, tedy dle tehdy platné úpravy § 326 zákoníku práce založené na subsidiaritě občanského zákoníku. Ačkoli tedy i v tomto případě by započtení vzájemných pohledávek bylo v souladu se zákonem, dopustil se zaměstnavatel kompenzační námitkou dvou zásadních nedopatření, které vedly k neplatnosti tohoto úkonu. V prvé řadě opomenul druhou větu § 581 odst. 1 občanského zákoníku o nepřípustnosti započtení proti pohledávce, kterou nelze postihnout výkonem rozhodnutí. V rozsahu části mzdy nepostižitelné výkonem rozhodnutí tak byl právní úkon neplatný. Mnohem zásadnější dopad však mělo v tomto případě opomenutí konstantní judikatury soudů o neplatnosti právního úkonu pro neurčitost ve smyslu § 37 odst. 1 občanského zákoníku: „*Podle ustálené judikatury soudů je tak pro neurčitost neplatný právní úkon započtení, kterým dlužník započítává proti pohledávce věřitele více svých pohledávek, převyšující ve svém součtu pohledávku věřitele, aniž by bylo patrno, která část započítávaných pohledávek zanikla a která nikoli ….*“. V tomto případě tak právní úkon započtení byl shledán neplatný zcela.

Pro doplnění problematiky právní úprava započtení obsažená v §§ 1982 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1.1.2014 (dále jen „nový občanský zákoník“), přináší opětovně změny. Možnost započítávání pohledávek z pracovněprávních vztahů však zůstává zachována ovšem s limitací rozsahu pohledávky, kterou lze započítat, viz ustanovení § 1988 odst. 2 nového občanského zákoníku: „***Zakazuje se započtení*** *proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a* ***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****.*“. Možný problém by mohl však nastat např. v situaci, kdy jedna polovina pohledávky, která bude nezpůsobilá k započtení dle výše zmíněného ustanovení, by nedosahovala výše částky nepostižitelné výkonem rozhodnutí, neboť nový občanský zákoník již výslovně nepamatuje na nemožnost započtení proti pohledávkám, které takto nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Je však zřejmě nepochybné, že judikatura v takovýchto případech se neodchýlí od dosavadní úpravy a to právě s odkazem na neplatnost právního jednání obsaženou v § 582 nového občanského zákoníku: „*Neplatné je právní jednání, které se příčí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje*.“.

Závěrem lze tedy konstatovat, že zákoník práce již nestojí na nemožnosti zápočtu pohledávek vzniklých z pracovněprávních vztahů podle derogované právní úpravy, zákona č. 65/1965, zákoník práce, resp. zápočtu takovýchto pohledávek oproti pohledávkám vzniklých z ostatních právních vztahů. Na tomto stavu nic nezměnila ani obsáhlá novela zákoníku práce č. 375/2011 Sb., která nabyla účinnosti ke dni 1.4.2012. Započtení je tak obecně přípustné, je však nutno se důsledně řídit zákonným postupem podle úpravy obsažené v občanském zákoníku.

Mgr. Stanislav Kutnar,
advokátní koncipient

Advokátní kancelář Hartmann, Jelínek, Fráňa a partneři, s.r.o.

Sokolovská 49
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 225 000 400
Fax: +420 225 000 444
e-mail: recepcepha@hjf.cz

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe