

28. 3. 2013

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

Započtení pohledávek v pracovním právu

Jednou z hlavních změn, které s sebou přinesl od 1. 1. 2007 nový zákoník práce, bylo umožnění zániku pracovněprávních pohledávek započtením. Zákonodárce v zákoníku práce neupravil započtení pohledávek výslovně (a nestanovil tedy ani žádná zvláštní omezení), ale vytvořil prostřednictvím delegace ustanovení § 580 a 581 občanského zákoníku prostor pro aplikaci obecné úpravy započtení. Do této konstrukce zasáhl nálezn Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06, který zrušil princip delegace a zavedl princip subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Až do nedávna však nebylo zcela jasné, zda specifická povaha pracovněprávních vztahů (tedy vztahů, v nichž si zaměstnanec závislou prací zajišťuje prostředky zpravidla na svoji obživu) nepovede soudy k zaujetí méně liberálního postoje vůči přípustnosti započtení pracovněprávních pohledávek.



Nejvyšší soud poprvé: Započtení proti pohledávce na mzdu

Nejvyšší soud se k započtení pracovněprávních pohledávek poprvé vyjádřil v rozsudku ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011. Skutkový stav byl takový, že zaměstnavatel jednostranně započtel své pohledávky vůči zaměstnanci proti pohledávce zaměstnance na úhradu mzdy. Zaměstnanci se tak za příslušný měsíc nedostalo žádného plnění. Zaměstnanec se s takovým postupem odmítl ztotožnit a okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnavatelem.

Na takto daném podkladě přijal Nejvyšší soud klíčový závěr, podle nějž: **„v pracovněprávních vztazích může závazek (dluh) zaměstnance nebo zaměstnavatele zaniknout ... rovněž započtením. ... 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.“**

Další klíčové myšlenky Nejvyššího soudu už jen potvrzují subsidiaritu občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. **Protože zákoník práce vlastní úpravu započtení neobsahuje, je třeba vycházet ze zákoníku občanského. Jednostranné i dvoustranné započtení tak může být učiněno písemně, ústně či konkludentně a je možné započíst pohledávku z jiného vztahu proti pohledávce pracovněprávní či naopak.** Pohledávky pak zaniknou v tom rozsahu, v němž se setkaly a byly způsobilé k započtení. [1]

Žalující zaměstnavatel však přesto ze sporu vyšel poražen; zradila jej totiž neznalost občanského zákoníku. Ani podle předpisů občanského práva totiž **není jednostranné započtení přípustné proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Mezi takové pohledávky se pak řadí mimo jiné i tzv. nepostižitelná část mzdy**, „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).“ Nad tento rámeček je započtení přípustné pouze dohodou

stran.

Nejvyšší soud podruhé: Započtení proti pohledávce na náhradu škody

Ze stejného dne, tedy z 19. 2. 2013, pak pochází i druhý rozsudek Nejvyššího soudu věnující se otázce započtení v pracovněprávních vztazích, konkrétně sp. zn. 21 Cdo 4173/2011. Tento rozsudek potvrzuje všechny výše uvedené závěry a nádavkem dodává, že **způsobí-li zaměstnanec zaměstnavateli škodu a proti vzniklé pohledávce zaměstnavatele na její náhradu jednostranně započte svou pohledávku na výplatu odstupného, jedná se o postup povolený právními předpisy, který zásadně není v rozporu s dobrými mravy ani neobchází zákoník práce.**

O postup v rozporu s dobrými mravy by se mohlo jednat v případě, kdy by okolnosti nasvědčovaly, že započtením nebyl sledován jeho smysl a účel (tedy započtení pohledávek), ale způsobení újmy druhé straně.

Resumé

Judikatura Nejvyššího soudu tedy potvrdila liberalizaci pracovního práva v tom smyslu, že **pracovněprávní pohledávky mohou být předmětem započtení za stejných podmínek jako pohledávky občanskoprávní.**

Jako velmi zajímavé se jeví, že Nejvyšší soud se vůbec nezabýval otázkou, zda započtení v daném případě neobchází právní úpravu srážek ze mzdy. Pouze pro připomenutí lze uvést, že srážky ze mzdy bez dohody se zaměstnancem lze provést pouze v zákonem taxativně vymezených případech. Dohoda o srážkách ze mzdy podle ustanovení § 327 zákoníku práce pak musí mít písemnou formu a ani na jejím základě nelze následně srazit nepostižitelnou část mzdy, jak byla popsána výše. Výhodou dohody o srážkách ze mzdy naopak je, že ve srážkách pokračuje po změně zaměstnavatele i nový zaměstnavatel, nebylo-li dohodnuto jinak.

Důvodně lze namítnout, že dohoda o srážkách ze mzdy je způsobem zajištění závazku (stejně jako v občanském zákoníku), zatímco započtení pohledávek se řadí mezi způsoby zániku závazku, a proto nelze tyto dva instituty srovnávat. Z druhé strany lze však na tento problém pohlížet tak, že průměrný účastník právních vztahů může důsledky obou těchto postupů za trvání pracovního poměru vnímat velmi podobně.

Do budoucna tedy lze uzavřít, že započtení je v pracovním právu přípustným způsobem zániku závazků, který oproti srážkám ze mzdy láká především svou neformálností a vyšší využitelností.



Mgr. Michal Vrajík

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@dhplegal.com

[1] Blíže k právní úpravě započtení podle občanského zákoníku viz HUML, O. Započtení a některé jeho aspekty. Daňová a hospodářská kartotéka. 2012, č. 6, s. 26-27.

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)