

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](mailto: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 - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)