

17. 4. 2020

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

Započtení pohledávky zaměstnavatele (zvláště na náhradu škody) vůči odstupnému resp. pohledávce zaměstnance na odstupné

Nejvyšší soud ČR se v loňském roce 2019 zabýval nejprve řešením otázky přípustnosti započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody vůči pohledávce zaměstnance na mzdu a obdobná plnění a posléze vůči pohledávce zaměstnance na odstupné.

Jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu není přípustné, i kdyby byly dodrženy zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 občanského soudního řádu (o.s.ř.). Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku (srážky) za účelem uspokojení svého nároku na náhradu škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem. Totéž platí i ve vztahu k pohledávce zaměstnance na odstupné, i když na ni dle ust. § 144a odst. 4 zákoníku práce nedopadají zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o. s. ř., tedy limity omezující exekuční srážky ze mzdy (nezabavitelné částky ve spojení s výpočtovým vzorcem srážek).

Započtení v pracovněprávních vztazích

Závazek (dluh) zaměstnance nebo zaměstnavatele může v pracovněprávních vztazích zaniknout (podle právní úpravy účinné ode dne 1. 1. 2007) 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. Započtení je možné, i když jedna ze vzájemných pohledávek nepochází z pracovněprávních vztahů. To platí i v případě, představuje-li jedna ze vzájemných pohledávek právo zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu. Proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu ovšem není jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele přípustné v té části, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce (ust. § 278 o. s. ř.) a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu (ust. § 279 odst. 1 o. s. ř.). [\[1\]](#)

Uspokojení pohledávky na náhradu škody započtením jen na základě dohody

Proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a na náhradu mzdy nebo platu je jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele – jsou-li dodrženy zákonné limity (*tj. to, že musí zaměstnanci zůstat základní nezabavitelná částka a jedna třetina zbytku čisté mzdy po odečtení nezabavitelné částky, jde-li o uspokojení pohledávky přednostní, nebo dvě třetiny zbytku čisté mzdy po odečtení nezabavitelné částky, jde-li o uspokojení pohledávky nepřednostní*) – obecně přípustné. Jde-li však o pohledávku zaměstnavatele na náhradu škody, zákon jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele zapovídá, neboť možnost provádět srážky ze mzdy k náhradě škody podmiňuje uzavřením dohody o srážkách ze mzdy. (Podle ust. § 147 odst. 3 věty druhé zákoníku práce srážky ze

mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.) Bez této dohody (uzavřené podle ust. § 2045 občanského zákoníku) není zaměstnavatel oprávněn srážky ze mzdy k náhradě škody provádět, a to ani tehdy, jsou-li splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, zaměstnanec svou odpovědnost za škodu uznal a zavázal se škodu nahradit (ust. § 263 zákoníku práce). Odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli, ani případné uznání škody zaměstnancem, tedy samo o sobě zaměstnavatele neopravňuje, aby částku potřebnou k náhradě této škody jednostranně srazil ze mzdy zaměstnance, i kdyby respektoval zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o. s. ř. (Podle ust. § 144a odst. 4 zákoníku práce započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.)

Pravidla pro mzdu platí i ve vztahu k odstupnému, i když se neuplatní limity exekučních srážek ze mzdy

Nejvyšší soud v minulosti dospěl k závěru (a to v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2019, spis. zn. 21 Cdo 238/2019),^[2] že jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu není přípustné, i kdyby byly dodrženy zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o.s.ř. Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku (srážky) ze mzdy za účelem uspokojení svého nároku na náhradu škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem.^[3] Uvedený právní názor lze přiměřeně vztáhnout i na pohledávku zaměstnance na odstupné, kterého se sice netýkají zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o. s. ř., avšak se na něj vztahuje ust. § 147 odst. 3 zákoníku práce. Odstupné totiž zákon zahrnuje do tzv. „jiných příjmů“ zaměstnance [ust. § 145 odst. 2 písm. d) zákoníku práce], kterých se týká pojem „srážky ze mzdy“, zavedený jako legislativní zkratka pro srážky z příjmu, tj. ze mzdy, platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu (ust. § 145 odst. 1 zákoníku práce), vyložil Nejvyšší soud ČR následně v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3557/2019, ze dne 11. 12. 2019.



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Aktuální výši nezabavitelných částek (a jejich nárůst od 1. 1., 1. 4. a 1. 7. 2020), jakož i výpočet třetin čisté mzdy zbývajících po odečtení celkové nezabavitelné částky (při exekuci srážkami ze mzdy) jsme přiblížili >>> [zde](#).

[2] K němu viz >>> [zde](#).

[3] Ústavní stížnost proti rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2019, spis. zn. 21 Cdo 238/2019, bylo zamítnuta usnesením Ústavního soudu spis. zn. III. ÚS 2770/19, ze dne 29. 10. 2019.

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)