

Započtení pohledávek v pracovním právu

Typickým způsobem zániku pohledávky je její splnění. Zaměstnanec má vůči zaměstnavateli pohledávku na výplatu mzdy a zaměstnavatel ji uspokojí tím, že mzdu zaměstnanci zaplatí. Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci pohledávku na náhradu škody a zaměstnanec vzniklou škodu nahradí apod. Ne každá pohledávka ale musí zaniknout splněním.



Mgr. Michal Vrajík

samostatný advokát;
externí spolupracovník
Human Garden

Zákon č. 89/2012 Sb., dále jen občanský zákoník, upravuje řadu dalších způsobů zániku závazků. Jedním z nich je též započtení pohledávek. Započtení spočívá v tom, že strany mají vůči sobě vzájemné pohledávky, nicméně než by si tyto pohledávky (standardním způsobem) plnily, raději je vzájemně započtou. Tyto vzájemné pohledávky pak v rozsahu, v němž se kryjí, přestávají existovat. Započtení je typické hlavně ve vztazích mezi podnikateli, ale své místo má i v pracovní právních vztazích. Právě započtení pracovní právních pohledávek je věnován následující článek.

Vývoj možnosti započtení pohledávek v pracovním právu

Započtení pracovní právních pohledávek nebylo možné vždy. Starý zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) totiž započtení pohledávek neupravoval, a protože občanský zákoník se podle tehdejší právní úpravy na pracovní právní vztahy nepoužil ani podpůrně, znamenalo to, že **do 31. 12. 2006 bylo započtení pohledávek v pracovním právu vyloučeno**.¹

Klíčová změna nastala s příchodem nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Ten **nejprve v období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 v ustanovení § 326 výslovně odkazoval na právní úpravu započtení pohledávek v tehdejší občanském zákoníku**,² a **od 1. 1. 2012 je pak započtení pracovní právních pohledávek možné na základě obecného principu subsidiární (podpůrné) použitelnosti**

občanského zákoníku dle ustanovení § 4 zákoníku práce. Možnost započtení pracovní právních pohledávek potvrdil na začátku roku 2013 dvěma rozsudky též Nejvyšší soud.³

Aktuální právní úprava, účinná od 1. 1. 2014, rovněž započtení pracovní právních pohledávek obecně umožňuje, stanoví ale určitá omezení, pokud jde o započtení proti pohledávce na mzdu, plat či odměnu z dohody.

Jednostranné započtení, nebo započtení dohodou?

Pokud jde o způsob započtení, nejprve je třeba uvést, že **započtení lze zásadně provést i jednostranně**, tj. bez souhlasu nebo dokonce i proti vůli druhé strany. Možnost jednostranného započtení ovšem nesmí být vyloučena **občanským zákoníkem nebo dohodou stran**. Taková dohoda o vyloučení jednostranného započtení nemusí být sice písemná, ale v jiné formě bude obtížně prokazována. Daná dohoda může být součástí pracovní smlouvy nebo i jakéhokoliv vedlejšího ujednání. Nemělo by ale být dohodnuto,

¹ Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011, uveřejněný pod č. 56/2013 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

² Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011, uveřejněný pod č. 56/2013 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011.

že zaměstnanec nesmí své pohledávky započíst, zatímco zaměstnavatel může – takové ujednání by nemuselo být vymahatelné pro zneužití silnějšího postavení ze strany zaměstnavatele. **Započíst vzájemné pohledávky lze i dohodu stran** s tím, že zde jsou limity podstatně volnější.

Kdy lze pohledávky započíst?

K započtení nelze přistoupit hned po vzniku pohledávek. Započíst lze nejdříve v okamžiku, kdy **věřiteli vznikne právo požadovat uspokojení své vlastní pohledávky a současně právo plnit svůj dluh** (tj. pohledávku svého dlužníka). Těmito slovy občanský zákoník říká, že pohledávka věřitele za dlužníkem musí být již splatná a mohl by ji tedy vymáhat například soudní cestou. Pohledávka dlužníka za věřitelem (tedy pohledávka, „proti níž“ je započítáváno) sice nemusí být splatná, ale věřitel už musí mít možnost ji splnit.

— Příklad: —

Pokud chce zaměstnavatel započíst pohledávku na náhradu škody proti pohledávce na zaplacení mzdy, může tak učinit nejdříve v okamžiku, kdy je pohledávka na náhradu škody splatná a kdy zaměstnavateli vznikne právo zaplatit zaměstnanci mzdu za vykonanou práci (tedy po vykonání práce, ale typicky až po skončení kalendářního měsíce, za nějž mzda, plat či odměna náleží).

Jaké pohledávky lze započíst?

Zákoník práce nestanoví žádná omezení, pokud jde o to, jaké pohledávky lze započíst. K započtení jsou tak zásadně způsobilé všechny pohledávky zaměstnavatele nebo zaměstnance, včetně pohledávky na výplatu mzdy, platu, odměny z dohody, odstupného, pohledávky na náhradu škody atd.

Konkrétní pravidla vyplývají z ustanovení § 1982 a násl. občanského zákoníku a jsou následující. Započíst lze **pouze pohledávky stejného druhu**. Typicky a nejčastěji půjde o vzájemné peněžité pohledávky, tedy případy, kdy si zaměstnanec a zaměstnavatel vzájemně dluží peníze.

Započíst lze **jen pohledávky, které lze uplatnit před soudem** (nebo v rozhodčím řízení, byla-li uzavřena platná rozhodčí doložka). Tím se zásadně rozumí pohledávky **splatné**, protože žaloba ohledně nesplatné pohledávky by byla předčasná, a **nepromlčené**, protože ohledně promlčené pohledávky se dlužník může u soudu jednoduše ubránit námitkou promlčení.

Promlčené pohledávky lze započíst jedině v případě, že promlčení nastalo až po době, kdy se pohledávky staly

způsobilými k započtení. To znamená, že **existovalo časové období, kdy šlo pohledávky vzájemně započíst** (věřitel mohl vymáhat plnění a zároveň plnit svůj dluh), a teprve poté se pohledávka věřitele promlčela.

Započíst nelze pohledávky **nejisté nebo neurčité**. Tyto pojmy mohou v praxi ještě nějakou dobu činit problémy, protože s nimi přišel až od 1. 1. 2014 nový občanský zákoník a jejich význam a výklad dosud není jasný. V odborné literatuře se objevil názor, podle nějž „*za jejístou se považuje taková pohledávka, na jejíž existenci se strany neshodly (např. dlužník pohledávku popírá), o neurčitou pohledávku se jedná, jestliže existence pohledávky je nesporná, dlužník a věřitel se však neshodli na její výši.*“⁴

I když lze tento názor obecně podpořit, je velice zjednodušující. Zejména nelze trvat na tom, že se strany musí na existenci a výši pohledávky shodnout, protože to by vyloučilo možnost jednostranného započtení téměř jakékoliv pohledávky – zaměstnanci či zaměstnavateli by stačilo dát najevo, že existenci pohledávky nebo její výši rozporují.

Za **nejisté pohledávky** lze proto považovat pouze takové pohledávky, o nichž **dlužník důvodně namítá, že neexistují**. Nejisté budou rovněž **pohledávky vázané na podmínku** (protože není jisto, zda pohledávka vznikla, případně jak dlouho bude ještě existovat), případně pohledávky, jejichž existence je již předmětem sporu v soudním nebo rozhodčím řízení apod.

Dle názoru autora tak například není možné v průběhu soudního sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru provést započtení pohledávky na náhradu mzdy či platu za dobu trvání sporu, protože až do pravomocného soudního rozhodnutí není jisté, jestli taková pohledávka vůbec existuje.

Z typických pracovněprávních pohledávek se bude nejistota týkat zejména pohledávky na výplatu variabilní složky mzdy, pokud mezi stranami existuje důvodný spor, zda variabilní složka mzdy zaměstnanci náleží, či nikoliv, a dále pohledávek na náhradu škody, pokud druhá strana povinnost nahradit škodu důvodně popírá.

Za **neurčité pohledávky** lze považovat zejména pohledávky, u nichž je už jasné, že existují, ale nelze určit jejich výši. Výši pohledávky nelze určit například tam, kde zaměstnavatel už ví, že mu zaměstnanec způsobil škodu, ale teprve zjišťuje, jak vysoká škoda mu jednáním zaměstnance vznikla.

⁴ Viz ROTHOVÁ, E. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 749.

Neurčitou nebo nejistou může být třeba i pohledávka na výplatu odstupného, pokud je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem důvodně spor o výši průměrného výdělku, protože pak sice obě strany ví, že nárok na odstupné vznikl, ale neshodují se na výši průměrného výdělku, od něž se odstupné odvozuje.

Maximální rozsah započtení pohledávek

Pokud jde o rozsah započtení, **započíst lze pohledávky až do rozsahu, v němž se vzájemně kryjí.** Jestliže tedy například zaměstnavatel má zaměstnanci vyplatit odstupné ve výši 300 000 Kč hrubého a zároveň důvodně požaduje po zaměstnanci náhradu škody ve výši 100 000 Kč, lze pohledávky započíst ve výši 100 000 Kč s tím, že pohledávka na náhradu škody tím zanikne zcela a pohledávka na výplatu odstupného zanikne ve výši 100 000 Kč.

Z tohoto pravidla existuje **výjimka, pokud jde o pohledávku na výplatu mzdy, platu, jejich náhrady či odměny z dohody.** Projevuje se zde tzv. ochranná funkce odměny za práci, protože zaměstnanec zpravidla odměnu za práci používá ke své obživě a k zajištění péče o svou rodinu, a tak by nebylo spravedlivé, kdyby zaměstnavatel mohl započíst své pohledávky proti pohledávce na výplatu odměny za práci v plné výši. V této oblasti nastávají novelou občanského zákoníku vyhlášenou ve Sbírce zákonů pod č. 460/2016 změny. *(Pozn. red.: Podrobný výklad k této novele a jejím dopadům přineseme v článku JUDr. Šubrt v příštím čísle.)*

Výjimka je až **do 27. 2. 2017** upravena ve dvou předpisech:

- podle ustanovení § 144a odst. 4 zákoníku práce smí být proti pohledávce na výplatu odměny za práci **provedeno započtení jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.** Jinými slovy – započteno smí být **jen do výše, do níž by mohla být provedena srážka ze mzdy** při exekuci, insolventci či výkonu rozhodnutí;
- podle ustanovení § 1988 odst. 2 občanského zákoníku smí být proti pohledávce na výplatu odměny za práci **provedeno započtení jen ve výši přesahující jejich polovinu.** (Toto omezení zmíněná **novela ruší.**)

Dodržena musela být **vždy obě tato pravidla.** Záleželo tedy na tom, na co zaměstnavatel dříve narazil. U zaměstnanců s nižšími příjmy šlo zpravidla o první uvedený limit, tedy započtení šlo provést maximálně do výše, v níž by mohl příjem zaměstnance podléhat výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. U zaměstnanců s vysokými příjmy šlo

naopak o druhý uvedený limit, tedy i když by srážkami ze mzdy bylo možno srazit z příjmu vyšší částku, šlo v souladu s občanským zákoníkem započíst maximálně jednu polovinu příjmu.

Tato právní úprava však nebyla vyhovující, protože kladla na zaměstnavatele zbytečné administrativní nároky (zaměstnavatel musel provádět vždy dva výpočty a poměřovat, na který limit dříve narazí). I proto dochází s účinností od 28. 2. 2017 k její změně zákonem č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony. Tento zákon **ruší limit pro započtení pohledávek obsažený v § 1988 odst. 2 občanského zákoníku. Od 28. 2. 2017 proto platí jediný limit pro výši započtení obsažený v ustanovení § 144a zákoníku práce (k tomu viz výše).**

Znovu je třeba zdůraznit, že uvedený limit platí jen pro pohledávku na výplatu mzdy, platu, jejich náhrady a odměny z dohody. Tento limit neplatí pro jiné příjmy zaměstnance, jako je například odstupné.

Důsledky započtení pohledávek

Úspěšné započtení pohledávek znamená, že **pohledávky zanikají v rozsahu, v němž se vzájemně kryjí, případně v nejvyšším zákonem povoleném rozsahu** (viz výše). Pokud by se pohledávky zcela nekryly (nebyly by stejně vysoké), zanikne zpravidla jedna z pohledávek zcela a druhá ve výši, v níž bylo započtení provedeno. Zbytek pohledávky nadále existuje a musí být splněn nebo zaniknout jiným způsobem.

Rizika nesprávného započtení pohledávek

Při započtení pohledávek je třeba dbát na to, aby byly splněny veškeré podmínky stanovené právními předpisy. V opačném případě nejen, že nedojde k zániku pohledávek, ale je třeba počítat i s jinými negativními důsledky (a to zejména pro zaměstnavatele).

Zaměstnavatel totiž může být ze strany orgánů inspekce práce postihován za přestupek či správní delikt spočívající v provedení jiných než stanovených srážek ze mzdy bez dohody o srážkách ze mzdy, za něž hrozí pokuta až do výše 2 000 000 Kč.⁵ Kromě toho při nevyplacení mzdy, platu či některé jejich části zaměstnavatel riskuje okamžitě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

⁵ Viz ustanovení § 13 odst. 1 písm. i), odst. 2 písm. c) nebo § 26 odst. 1 písm. i), odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

Praktický postup při započtení pohledávek

Pokud tedy zaměstnavatel nebo zaměstnanec chce přistoupit k započtení pohledávek, musí mít na paměti, že započítávané pohledávky musí splňovat výše vymezené podmínky. **Nejčastější chyba spočívá v tom, že je jednostranně započítávána pohledávka, která ještě není splatná.** Například zaměstnavatel vyzve zaměstnance k náhradě škody a rovnou v tomtéž dopise pohledávku na náhradu škody započte v zákonem povoleném rozsahu proti pohledávce na výplatu mzdy.

Tento postup není možný, protože **nelze jednou listinou vyzvat k úhradě pohledávky a zároveň tuto dosud nesplacnou pohledávku započíst.** K obdobným závěrům dospěl za účinnosti dřívějšího občanského zákoníku i Nejvyšší soud⁶ a lze je použít i za současné právní úpravy.

Započtení se stane účinným teprve v okamžiku, kdy je **druhé straně doručeno oznámení o započtení** (písemné nebo ústní). Z tohoto důvodu rovněž neobstojí praxe, kdy se **zaměstnanec o započtení dozví až z výplatní pásky** teprve po výplatě mzdy nebo současně s ní. Nejříve musí být zaměstnanci sděleno, v jakém rozsahu a proč je započtení provedeno, a teprve poté může být skutečně započteno.

Započtení sice nemusí být provedeno písemně, ale z praktického pohledu to lze jen doporučit. Zejména v případě kontroly ze strany inspekce práce totiž musí zaměstnavatel doložit, proč nevyplatil zaměstnanci celou mzdu a že úspěšně došlo k započtení pohledávek. Jinak se zaměstnavatel vystaví riziku postihu popsaného v úvodu článku.

Správný postup při započtení tedy spočívá v následujících krocích:

- strana si **ověří, že má pohledávku způsobilou k započtení** a že existuje pohledávka, proti níž lze započtení provést;
- pokud tomu tak není proto, že pohledávka ještě není splatná, pak:
 - u pohledávek, které se stanou **splatnými bez výzvy automaticky uplynutím lhůty** (například pohledávka na výplatu mzdy nebo platu), stačí **počkat do uplynutí lhůty splatnosti**;

- u pohledávek, které se stanou **splatnými na výzvu věřitele** (například pohledávka na náhradu škody), je třeba **vyzvat druhou stranu ke splnění pohledávky, určit jí lhůtu splatnosti a počkat do uplynutí této lhůty splatnosti**;

- následně strana **zašle druhé straně oznámení o započtení**, z něž musí vyplývat alespoň, že jde o započtení pohledávek, jaké pohledávky jsou započítávány a v jaké výši.

Závěr

Započtení pohledávek je tedy jedním z možných způsobů zániku pracovněprávních pohledávek. Započtení dává smysl tam, kde je existence a výše pohledávek nepochybná, jiné pohledávky totiž občanský zákoník z jednostranného započtení vylučuje.

Z praktického pohledu může být započtení užitečné hlavně při skončení pracovněprávního vztahu. Za trvání pracovněprávního vztahu totiž může jednostranné započtení druhou stranu rozčítat a jeho další trvání znesnadnit nebo znemožnit. V případech, kdy pracovněprávní vztah dosud trvá, je tak mnohdy rozumnější se dohodnout na srážkách ze mzdy, platu či odměny z dohody než provést jednostranné započtení pohledávek.

Pokud se některá ze stran k jednostrannému započtení pohledávek odhodlá, musí pak vždy dodržet podmínky stanovené občanským zákoníkem. Započítávaná pohledávka tedy musí být jistá, určitá a vymahatelná u soudu, tedy především splatná a nepromlčená.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 262/2016 Sb., zákoník práce

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2009, sp. zn. 23 Cdo 3028/2008.

KNÍŽNÍ TIP

Meritum Mzdy 2017

14. aktualizované vydání přináší komplexní, přehledný a srozumitelný výklad z oblasti mzdové a personální praxe aktualizovaný podle platné legislativy pro rok 2017.

Cena 599 Kč, 568 s., vazba brožovaná. Publikaci si můžete objednat na obchod.wolterskluwer.cz.