



## ZAPOČTENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH POHLEDÁVEK

I když od přijetí nového zákoníku práce uplynulo již více než 11 let, započtení pracovních pohledávek je pořád v praxi považováno za relativní novinku. Částečně je tomu tak proto, že započtení není upraveno v zákoníku práce<sup>1)</sup>, ale v občanském zákoníku.<sup>2)</sup> Především však právní úprava započtení pracovních pohledávek není zcela jasná a v případě započtení pohledávek v rozporu s právní úpravou hrozí zaměstnavateli citelné sankce ze strany inspektorátu práce. Započtení pohledávek z praktického pohledu je proto věnován tento článek.

### PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAPOČTENÍ POHLEDÁVEK

Započtení pohledávek je upraveno v § 1982 až § 1991 občanského zákoníku, které se na pracovní právní vztahy použijí díky § 4 zákoníku práce, podle něž se pracovní právní vztahy řídí zákonem práce, a nelze-li jej použít, pak občanským zákoníkem. Zákoník práce upravuje pouze jedno dílčí omezení započtení, a to v § 144a odst. 4.

Kromě této úpravy je ještě třeba upozornit na dílčí úpravu v insolvenčním zákoně<sup>3)</sup>, která započtení v některých případech dále omezuje. Zaměstnavatel se touto úpravou bude řídit v době, kdy je zaměstnanec v úpadku (jenž se typicky řeší oddlužením plněním splátkového kalendáře). Tato úprava především stanoví, že započtení je po rozhodnutí o úpadku přípustné, jestliže zákonné podmínky pro započtení byly splněny před rozhodnutím o způsobu řešení úpadku (tj. před rozhodnutím o povolení oddlužení). Další podrobnosti plynou z § 140 insolvenčního zákona.

### K ČEMU SLOUŽÍ ZAPOČTENÍ POHLEDÁVEK

Započtení pohledávek je jedním ze způsobů zániku závazku. V praxi to znamená, že pokud si dvě strany vzájemně dluží určité plnění (typicky peněžité částky), tak namísto placení tyto pohledávky mohou vzájemně započíst, čímž dojde k jejich zániku.

<sup>1)</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2)</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3)</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

**PŘÍKLAD 1**

*Zaměstnanec pan Novák způsobil zaměstnavateli škodu ve výši 50 000 Kč, kterou uznal co do důvodu a výše a zavázal se ji zaplatit. Ve stejnou dobu došlo ke zrušení pracovního místa pana Nováka a k rozvázání pracovního poměru dohodou. Panu Novákovi vzniklo právo na odstupné v celkové výši 60 000 Kč. Pan Novák se v dohodě o rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem dohodl rovněž na započtení vzájemných pohledávek tak, že pohledávka zaměstnavatele na náhradu škody zaniká zcela a panu Novákovi bude na odstupném vyplacena jen částka ve výši 10 000 Kč.*

**PRAKTICKÝ POSTUP PŘI ZAPOČTENÍ POHLEDÁVEK**

Započtení pohledávek je tedy na jedné straně elegantním způsobem zániku vzájemných pohledávek bez nutnosti provádění odpovídajících plateb, na druhé straně však jde o způsob relativně náročný na administrativu a pečlivost. Jak má tedy zaměstnavatel správně postupovat, chce-li započíst vzájemné pohledávky mezi ním a zaměstnancem?

**PRVNÍ KROK: Jednostranné, nebo dvoustranné započtení**

Nejprve musí zaměstnavatel **zvážit, zda půjde o jednostranné započtení** (na základě oznámení o započtení), **nebo dvoustranné započtení** (na základě dohody o započtení). Netřeba zdůrazňovat, že **dvoustranné započtení je vhodnější a bezpečnější z hlediska možnosti následného napadení platnosti započtení**, neboť se děje na základě dohody se zaměstnancem. Dvoustranné započtení má navíc mnohem méně omezení, neboť dohodou lze započíst i pohledávky, které by jednostranně způsobilé k započtení nebyly (viz § 1991 občanského zákoníku).

Pokud dohoda se zaměstnancem není možná, může zaměstnavatel započíst pohledávky **jednostranným oznámením**, tedy i proti vůli zaměstnance. Pak ovšem musí před samotným započtením **prověřit, zda jsou pohledávky způsobilé k započtení** (viz druhý krok tohoto „návodu“ níže).

Již na tomto místě je třeba uvést, že **k započtení jsou způsobilé jen pohledávky stejného druhu**, tj. v pracovní právní praxi pohledávky „na peníze“. Nelze tedy započítávat např. pohledávku na vykonání určité práce či právo na dovolenou.

**PŘÍKLAD 2**

*Okolnosti jako v příkladu 1. Protože pan Novák se započtením pohledávek souhlasí, lze je dohodou vzájemně započíst. Kdyby pan Novák se započtením pohledávek nesouhlasil, může je zaměstnavatel započíst i jednostranným oznámením, avšak nejprve by musel ověřit, zda zejména jeho pohledávka vůči panu Novákovi (tj. pohledávka na náhradu škody) splňuje podmínky podle § 1987 až § 1989 občanského zákoníku.*

**DRUHÝ KROK: Způsobilost pohledávky k započtení**

V případě **jednostranného započtení** musí zaměstnavatel ověřit, **zda jsou pohledávky způsobilé k započtení**. Kromě toho, že musí jít o pohledávky stejného druhu (peněžité pohledávky), musí pohledávky dále obstát v následujícím testu.

**Pohledávka zaměstnavatele** musí být **uplatnitelná před soudem**. To především znamená, že musí být **splatná** a zároveň nesmí být **promlčená**. Pokud by pohledávka zaměstnavatele nebyla dosud splatná, **musí zaměstnavatel nejdříve vyzvat zaměstnance k její dobrovolné úhradě**. Teprve pokud zaměstnanec pohledávku bezodkladně neuhradí, stane se splatnou a zaměstnavatel ji smí započíst.

**PŘÍKLAD 3**

*Paní Dvořáková přečerpala dovolenou a je z tohoto důvodu povinna zaměstnavateli vrátit vyplacenou náhradu mzdy. Zaměstnavatel chce tuto pohledávku započíst proti pohledávce paní Dvořákové na náhradu škody na odložených věcech. Aby tak mohl učinit, musí nejdříve paní Dvořákovou vyzvat k dobrovolnému vrácení náhrady mzdy za přečerpanou dovolenou. Teprve pokud tak paní Dvořáková neučiní, stane se pohledávka splatnou a zaměstnavatel ji smí započíst.*

Pokud by pohledávka zaměstnavatele byla již promlčená, **nesmí ji zaměstnavatel jednostranně započíst**, ledaže k promlčení došlo až poté, co se pohledávky staly způsobilými k započtení.<sup>4)</sup> Promlčení pohledávky tedy není překážkou započtení, pokud existovala doba, v níž pohledávka zaměstnavatele ještě nebyla promlčená a pohledávka zaměstnance už existovala.

**PŘÍKLAD 4**

*Pohledávka zaměstnavatele na náhradu škody se promlčela v březnu 2018. Zaměstnanec v dubnu ukončil pracovní poměr a vzniklo mu právo na odstupné. Zaměstnavatel nesmí proti pohledávce na odstupné započíst svou promlčenou pohledávku, neboť se tyto dvě pohledávky nikdy „nesetkaly“. Zaměstnavatel nicméně smí svou promlčenou pohledávku započíst proti nevyplacené části mzdy za leden 2018, protože od února do března 2018 obě pohledávky existovaly a nebyly promlčené.*

**Pohledávka zaměstnance** musí v okamžiku započtení **existovat**. To znamená, že již musela vzniknout.

**PŘÍKLAD 5**

*Zaměstnanec pan Kalina způsobí zaměstnavateli škodu, kterou uzná co do důvodu a výše. Zaměstnavatel smí pohledávku na náhradu škody započíst proti pohledávkám, které má pan Kalina vůči zaměstnavateli (např. na mzdu), ale nesmí ji započíst obecně proti právu na roční bonus za rok 2018, které panu Kalinovi možná vznikne na základě hospodářského výsledku zaměstnavatele zjištěného až v průběhu roku 2019.*

Pohledávka zaměstnance dále **nesmí být pohledávkou na náhradu újmy na zdraví**. To znamená, že nelze provést započtení proti pohledávkám na náhradu újmy způsobené (především) **pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**.

Pro **obě pohledávky, tj. jak zaměstnavatele, tak zaměstnance**, pak platí, že nesmí být **nejisté a neurčité**. Zákon tato kritéria blíže nevysvětluje, lze nicméně souhlasit s názory v odborné literatuře, podle nichž tyto pojmy míří na to, že **existují pochybnosti o relevantních parametrech pohledávky**<sup>5)</sup>, tj. že není jasná její existence, výše, splatnost, předmět plnění, nebo kdo je věřitelem či dlužníkem pohledávky.

**Nejistou a neurčitou** je tedy taková pohledávka, o níž **zaměstnanec důvodně namítá, že neexistuje**, případně pohledávka **vázaná na podmínku** nebo pohledávka, jejíž existence je **předmětem sporu**.

<sup>4)</sup> Viz § 1989 odst. 1 občanského zákoníku, v judikatuře např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. ledna 2006, sp. zn. 29 Odo 204/2003, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod R 64/2006.

<sup>5)</sup> Viz ŠILHÁN, J. In HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1 145.

**PŘÍKLAD 6**

**Zaměstnavatel požaduje po zaměstnankyni paní Florenčíkové náhradu škody ve výši 100 000 Kč. Paní Florenčíková se brání tím, že škodu nezpůsobila, neboť ji způsobil jiný zaměstnanec v době, kdy paní Florenčíková čerpala dovolenou. Existence pohledávky je tedy důvodně sporná a jde o pohledávku nejistou a neurčitou. Zaměstnavatel ji proto nesmí jednostranně započíst.**

Dalšími případy nejistých a neurčitých pohledávek může být např. pohledávka zaměstnance na nenárokovou složku mzdy, která zaměstnanci nebyla příznána (případně na náhradu škody z nerovného zacházení). Nejistou a neurčitou je rovněž pohledávka na náhradu mzdy podle § 69 zákoníku práce v době, kdy ještě trvá soudní spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Nejistou a neurčitou je konečně i taková pohledávka, o níž je zřejmé, že sice existuje, ale **nelze určit její výši**. Příklady takových pohledávek jsou:

- pohledávka zaměstnavatele na náhradu škody v případě, kdy je zjevné, že zaměstnanec škodu způsobil, ale dosud nebyla vyčíslena její výše;
- pohledávka zaměstnavatele na náhradu škody v případě, kdy je zjevné, že zaměstnanec škodu způsobil, ale není zřejmé, zda úmyslně, nebo z nedbalosti, což má vliv na rozsah náhrady škody, a tedy i výši pohledávky;
- pohledávka zaměstnance na výplatu odstupného či náhrady mzdy v případě, kdy je zde spor o výši průměrného výdělku zaměstnance.

Započtení pohledávek naopak **nebrání to, že jedna z nich nepochází z pracovněprávního vztahu**.<sup>6)</sup> K započtení je tak způsobilá např. i pohledávka zaměstnavatele na vrácení zaměstnanecké půjčky nebo na zaplacení nájemného za nájem služebního bytu.

**TŘETÍ KROK: Přípustný rozsah započtení**

Pokud se strany dohodnou na započtení nebo pokud si zaměstnavatel ověří, že má pohledávku způsobilou k jednostrannému započtení, lze pohledávky zásadně **započíst v celém rozsahu, v němž se kryjí**.

Podstatnou výjimkou je nicméně **započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu**. Zde § 144a odst. 4 zákoníku práce omezuje rozsah započtení tak, že započtení smí být provedeno **jen za podmínek stanovených pro výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy**. Toto omezení platí jak pro jednostranné započtení, tak pro započtení dohodou.<sup>7)</sup>

Jinými slovy, započtení je přípustné i proti pohledávce na mzdu, avšak započteno v takovém případě smí být maximálně tolik, co by činila srážka ze mzdy při výkonu rozhodnutí. **Při započtení proti pohledávce na mzdu tak musí zaměstnavatel nejprve vypočítat nezabavitelnou část mzdy** s tím, že započtení není přípustné v té části mzdy (platu), která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody o pracovní činnosti nebo příjmů uvedených v § 299 odst. 1 občanského soudního řádu.<sup>8)</sup>

**PŘÍKLAD 7**

**Zaměstnavatel má proti panu Horákovi pohledávku na zaplacení nájemného za nájem služebního bytu ve výši 15 000 Kč. Hrubá mzda pana Horáka činí 15 000 Kč.**

<sup>6)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod R 56/2013.

<sup>7)</sup> Viz ROTHOVÁ, E. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 750.

<sup>8)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod R 56/2013.

**Zaměstnavatel smí za výše uvedených podmínek pohledávky vzájemně započíst, avšak jen do výše, do níž by mohl ze mzdy pana Horáka provést srážky při výkonu rozhodnutí či exekuci. To znamená, že zaměstnavatel musí fiktivně spočítat maximální možnou srážku ze mzdy, tedy provést následující kroky:**

- **spočítat nezabavitelnou částku mzdy pana Horáka (jejíž výše se odvíjí od počtu osob, vůči nimž má pan Horák vyživovací povinnost) a odečíst ji od čisté mzdy pana Horáka;**
- **porovnat, zda je zbylá část mzdy vyšší než částka, nad níž se mzda sráží bez omezení. Pokud ano, pak by z této části mzdy bylo možné provést srážku bez omezení;**
- **příslušnou část čisté mzdy, která je vyšší než nezabavitelná částka, ale nižší než plně zabavitelná část mzdy, rozdělit na třetiny, přičemž z první a druhé třetiny by bylo možno provést srážku ze mzdy, třetí třetinu však musí obdržet zaměstnanec.**

**Zaměstnavatel tak vypočte maximální výši srážky ze mzdy a do této výše smí provést započtení. V žádném případě zaměstnavatel nesmí pohledávky započíst zcela a panu Horákově nevyplatit mzdu s odůvodněním, že celá zanikla započtením.**

Zákoník práce výslovně neřeší vztah srážek ze mzdy a započtení, nicméně lze souhlasit s názorem vyjádřeným v odborné literatuře, podle něž by **zaměstnavatel neměl „rozhodnutím o započtení své pohledávky ohrozit provádění srážek ze mzdy.“**<sup>9)</sup> To platí jak pro srážky zákonných odvodů záloh na daně a pojistného na sociální a zdravotní pojištění, tak pro srážky prováděné v rámci exekučního nebo insolvenčního řízení. **U těchto zaměstnanců tak bude započtení po dobu provádění srážek ze mzdy vyloučeno.**

### ČTVRTÝ KROK: Oznámení o započtení nebo dohoda o započtení

Po provedení výše uvedených kroků lze přistoupit k **uzavření dohody o započtení**, případně k jednostrannému **oznámení o započtení**. Ani pro jedno z těchto jednání není zákonem předepsána písemná forma, avšak **písemnou formu lze důrazně doporučit**. Zejména v případě započtení proti pohledávce na mzdu, plat či odměnu z dohody si totiž zaměstnavatel musí být vědom, že **v případě kontroly musí být schopen prokázat, že k započtení platně došlo.**

Pro dohodu o započtení i oznámení o započtení platí podobné obsahové požadavky:

- **vymezení vzájemných pohledávek.** Jak v dohodě, tak v oznámení je třeba jednoznačně specifikovat, jaké pohledávky vůči sobě strany mají. Specifikace se provádí uvedením výše pohledávky a důvodu jejího vzniku (např. že jde právo na náhradu škody a čím byla škoda způsobena, nebo že jde o právo na mzdu za určitý měsíc);
- **jednoznačný projev vůle směřující k započtení.** Jak v dohodě, tak v oznámení je nutno uvést, že se konkrétně vymezená pohledávka započítává proti jiné, rovněž konkrétně vymezené pohledávce;
- **pokud je započítáváno více pohledávek, pak údaj, která z pohledávek započtením zaniká a v jaké výši.**<sup>10)</sup>

### PŘÍKLAD 8

**Judikatura tak již shledala neurčitým a neplatným započtení, v němž zaměstnavatel započítával více svých pohledávek (pohledávku za využívání služebního telefonu k soukromým účelům, pohledávku za zapůjčení služebního vozidla, pohledávku**

<sup>9)</sup> Viz ROTHOVÁ, E. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 750.

<sup>10)</sup> Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. února 2005, sp. zn. 29 Odo 174/2004.

**za školné na školení řidičů atd.) proti pohledávce zaměstnance na mzdu, aniž uvedl, která z těchto pohledávek zaniká zcela a která jen z části.<sup>11)</sup>**

V případě jednostranného oznámení o započtení je pak ještě třeba varovat před tím, že **oznámení o započtení nesmí být učiněno již ve výzvě k úhradě dluhu**. Jinými slovy – pokud pohledávka zaměstnavatele není ještě splatná a zaměstnavatel vyzývá zaměstnance k její úhradě, musí počkat, zda zaměstnanec pohledávku dobrovolně neuhradí, a teprve potom přistoupit k započtení. Je vyloučeno, aby ve výzvě bylo přímo uvedeno, že pohledávka zaniká započtením.<sup>12)</sup>

### **PŘÍKLAD 9**

**Okolnosti jako v příkladu 3. Zaměstnavatel připraví a zašle paní Dvořákové písemnou výzvu, aby mu vrátila vyplacenou náhradu mzdy za přečerpanou dovolenou. Protože nechce čekat, uvede ve výzvě, že tuto pohledávku započítává proti pohledávce paní Dvořákové na náhradu škody na odložených věcech. Takový postup je v rozporu se zákonem a k započtení platně nedojde. Zaměstnavatel musí počkat (přiměřenou dobu), zda paní Dvořáková náhradu mzdy za přečerpanou dovolenou dobrovolně vrátí, a teprve pokud tak neučiní, smí oznámit paní Dvořákové započtení pohledávek.**

Oznámení o započtení musí být zaměstnanci doručeno dříve, než k započtení fakticky dojde, neboť teprve doručením je započtení právně účinné. Z toho rovněž plyne, že **nestačí, je-li na výplatní pásce uvedena nižší výše mzdy či platu zaměstnance s poznámkou o započtení, pokud zaměstnavatel předtím zaměstnanci neoznámil, že započítává pohledávku**, s uvedením výše uvedených náležitostí.

## **ZÁVĚR**

Správně provedené započtení vede k zániku vzájemných pohledávek v rozsahu, v němž se kryjí, což znamená, že si strany tyto pohledávky neplní. Pokud by však podmínky pro započtení nebyly splněny, k započtení by nedošlo. Kdyby pak zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci část mzdy či platu v domnění, že zanikla započtením, porušil by tím své právní povinnosti a riskoval by, že zaměstnanec s ním okamžitě zruší pracovní poměr. Zaměstnavateli v takovém případě hrozí i pokuta za přestupek ze strany inspekce práce, a to až do výše 2 000 000 Kč.<sup>13)</sup>

Zároveň je třeba zaměstnavatele varovat, že tak, jako může jednostranně započíst své pohledávky vůči zaměstnanci, může zaměstnanec započíst své pohledávky proti zaměstnavateli. Tento závěr rovněž potvrdila judikatura Nejvyššího soudu v situaci, kdy si zaměstnanec z pokladny zaměstnavatele vyzvedl bez právního důvodu určitou částku a následně jednostranně započítal svou pohledávku na odstupné proti pohledávce zaměstnavatele na vrácení této částky. Nejvyšší soud dovodil, že takový postup je přípustný a není ani v rozporu s dobrými mravy.<sup>14)</sup>

**Mgr. Michal VRAJÍK,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

<sup>11)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod R 56/2013.

<sup>12)</sup> Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. února 2009, sp. zn. 33 Odo 1642/2006.

<sup>13)</sup> Viz § 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, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011.