

Tento článek byl poprvé publikován v časopise Právní rozhledy, č. 22, v roce 2011

Započtení a jeho použitelnost v pracovněprávních vztazích

JUDr. Martin Štefko, Ph.D., JUDr. Petr Tégl, Ph.D.¹

I. Úvod

Každodenní právní praxe je stále více konfrontována s aplikačními otázkami týkajícími se podpůrné působnosti obecného občanského práva v poměru k právu pracovnímu. Jedním z obtížných případů aplikace ustanovení občanského zákoníku je otázka **přípustnosti započtení v pracovněprávních vztazích**. Za obtížné zde nepovažujeme, jak trefně uvádí Tryzna, ani tak samotné nalezení příslušného pravidla, nýbrž spíše určení jeho relevance ve vztahu k jiným pravidlům, tj. stanovení přípustnosti, resp. rozsahu jeho aplikovatelnosti². Cílem tohoto stručného zamyšlení je poukázat na relevantní právní úpravu započtení v obou kodexech, vyložit vztah započtení k úpravě srážek ze mzdy a napomoci tak orientaci v této aplikačně nové otázce.

II. Započtení obecně

Započtení (kompenzace) je způsob zániku vzájemných pohledávek dvou subjektů, které jsou vůči sobě zároveň v postavení dlužníka i věřitele³. Ke kompenzaci je nutné, aby se jednalo o vzájemné pohledávky se stejným druhem plnění, které jsou způsobilé k započtení (kompenzabilní). K započtení nedochází automaticky (*ex lege*), tj. v okamžiku samotného faktického setkání vzájemných pohledávek, nýbrž až na základě jednostranného (*compensatio necessaria*⁴) či dvoustranného (*compensatio voluntaria*) právního jednání (§ 580 a 581 OZ).

¹ Martin Štefko je odborným asistentem na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze a pracovníkem Ústavu státu a práva, Petr Tégl je odborným asistentem na katedře občanského práva a pracovního práva Právnické fakulty UP v Olomouci, členem komise Ministerstva spravedlnosti pro přípravu nového občanského zákoníku a členem pracovní skupiny pro soukromé právo Legislativní rady vlády.

² Tryzna, J.: Právní principy a právní argumentace. Praha: Auditorium, 2010, str. 229.

³ Možnost započtení jiných než vzájemných pohledávek (srov. např. § 529 odst. 2 OZ) ponecháváme pro účely dalšího výkladu stranou.

⁴ Je třeba poznamenat, že obvyklé užívání latinského výrazu *compensatio necessaria* pro jednostranné započtení není příliš šťastné. Uvedeným termínem se totiž historicky (a věcně správně) označují případy, v nichž k započtení dochází sice na návrh jedné strany, avšak soudním výrokem. Pravou podstatu věci přesně vystihuje užívání latinské terminologie u postoupení pohledávky, kde rozlišujeme postoupení dobrovolné – smluvní (*cessio voluntaria*) a postoupení nedobrovolné – nucené (*cessio necessaria*), které se dále dělí na postoupení ze zákona (*ex lege cessio*) a na postoupení na základě soudního rozhodnutí (*cessio iudiciaria*).

Účinky započtení (zánik pohledávek) nastávají k okamžiku, kdy se pohledávky staly kompenzabilními, a to bez ohledu na to, kdy fakticky došlo k započtení (kdy byl projev vůle pohledávky započíst uskutečněn)⁵.

Forma pro tyto projevy vůle není předepsána, postačí tedy ústní projev, z něhož je zřejmé, jaká pohledávka a v jaké výši se uplatňuje k započtení proti pohledávce druhé strany. Souhlas druhé strany je možný (smluvní započtení), ne vždy však nutný⁶ (jednostranné započtení). K započtení proto může v některých případech dojít i proti vůli druhé strany.

III. Vývoj právní úpravy a připravované změny

Započtení, resp. přesněji řečeno jeho hmotněprávní podmínky, byly upraveny v § 1438 a 1439 obecného zákoníku občanského. Tato úprava se uplatnila též pro služební smlouvu a právní vztahy jí založené.

Zákoník práce z roku 1965 započtení v pracovněprávních vztazích neupravoval. Nejvyšší soud dovodil v roce 2001 a poté znovu v roce 2010 – zřetelně stále pod vlivem oblíbené a nesmrtelné ideologie celkové samostatnosti tehdejšího zákoníku práce a jeho nezávislosti na zákoníku občanském – že institut **započtení v pracovněprávních vztazích aplikovat nelze**⁷.

Změna přišla s novým zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který v § 326 delegoval pro pracovněprávní vztahy úpravu obsaženou v § 580 a 581 OZ. Tento odkaz nebyl zrušen ani známým náležením Ústavního soudu⁸, přestože § 326 byl napaden. Navrhovatelé uvedli: „(...) aplikací ustanovení občanského zákoníku prostřednictvím odkazu v § 326 může být narušena sociální a právní jistota zaměstnanců, neboť obecné instituty upravené v obecných ustanoveních závazkového práva mohou negativně dopadat na pracovní poměr a vést k jeho zániku bez ohledu na úpravu skončení pracovního poměru“. Ústavní soud však

⁵ Úvaha o časových účincích započtení by stála za samostatný článek. Kromě řešení našeho občanského zákoníku si lze jistě představit i konstrukci (známou některým evropským akademickým projektům), podle níž by pohledávky vzájemně zanikaly až později, tj. k okamžiku, v němž byl kompenzační úkon uskutečněn (ne tedy k okamžiku, kdy se staly vzájemně započitatelnými). Tento přístup by se odrazil např. v trvání odpovědnostních povinností, konkrétně v povinnosti platit úroky z prodlení v důsledku nečasného plnění jedné ze započítávaných pohledávek apod.

⁶ Nejedná-li se ovšem o případy § 581 odst. 1 a 2, kdy lze započítávat pouze dohodou.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 6. 2010, sp. zn. 33 Cdo 3592/2008. Soud argumentoval v obou případech taxativním výčtem způsobů zániku práv a povinností v zákoníku práce z roku 1965, který započtení jako způsob zániku práv a povinností neupravil; proto nebylo možno pohledávky v pracovněprávních vztazích započíst, a to ani jednostranně, ani dohodou. Kriticky je třeba se vyjádřit k užívání právní terminologie, když Nejvyšší soud v prvním z uvedených rozhodnutí opakovaně mluví o započtení „nároků“. K této problematice srov. též rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 7. 3. 1996, sp. zn. 13 Co 41/96, uveřejněný pod č. 115 v časopise Soudní judikatura, ročník 1997.

⁸ Publikovaným pod č. 116/2008 Sb.

tuto námitku odmítl s tím, že se jedná pouze o zdánlivý rozpor, který lze odstranit ústavně konformním výkladem, vycházejícím zejména ze systematického uspořádání zákoníku práce.

Podle názoru Ústavního soudu se ustanovení obsažená v části třinácté zákoníku práce (společná ustanovení), v níž jsou zahrnuta i napadená ustanovení § 325 a 326, aplikují na pracovní poměr i na jiné základní pracovněprávní vztahy, které jsou upraveny v samostatných částech zákoníku práce (pracovní poměr v části druhé; dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v části třetí) tehdy, není-li v těchto částech úprava zvláštní. Mezi částmi upravujícími základní pracovněprávní vztahy (avšak i mezi ostatními částmi) a částí třináctou (společná ustanovení) existuje vztah zvláštního a obecného. Společná ustanovení se aplikují tehdy, není-li ve zvláštních částech zákoníku práce úprava specifická. Ústavní soud proto **návrhu na zrušení ustanovení § 325 a 326 zákoníku práce nevyhověl**⁹.

K vypuštění delegace institutu započtení nedošlo ani žádnou z následujících sedmnácti technických a jiných novelizací. V koncepčním materiálu Bezouškovy komise, která připravovala v roce 2008 novelizaci zákoníku práce, byly navrženy následující varianty úpravy započtení v pracovněprávních vztazích: 1) započtení *není přípustné vůči nezabavitelné části mzdy* vypočtené pro účely výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy, přičemž započtení vůči mzdě zaměstnance *nebylo dovoleno vůbec, pokud byly ze mzdy prováděny srážky k náhradě škody*; 2) *úplné vyloučení započtení* vůči mzdě, platu a odměně z dohody.

Návrh paragrafového znění novely zákoníku práce oproti těmto doporučením obsahoval výslovnou možnost započtení v pracovněprávních vztazích **do poloviny výše mzdy**¹⁰. Tato úprava byla nakonec vypuštěna a v návrhu podaném do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky se již neobjevila. V důvodové zprávě předkladatel i nadále prohlašuje, že započtení v pracovněprávních vztazích je dovoleno. Započtení dle něho není přípustné pouze proti pohledávce na náhradu škody způsobené na zdraví, ledaže by šlo o vzájemnou pohledávku na náhradu škody téhož druhu. Započtení není přípustné ani proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Započíst nelze pohledávky promlčené, pohledávky, kterých se nelze domáhat u soudu, jakož i pohledávky z vkladů¹¹.

IV. Nepřípustnost jednostranného započtení v pracovněprávních vztazích?

⁹ Srov. bod 211 nálezu Ústavního soudu.

¹⁰ Návrh pro vnitřní připomínkové řízení ze dne 14. 2. 2011 obsahoval v § 4b odst. 2 následující formulaci: „V pracovněprávních vztazích se zakazuje započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance, odměně zaměstnance z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“), náhradě mzdy nebo platu zaměstnance a cestovním náhradám zaměstnance ve výši přesahující jejich polovinu“. Totožné znění obsahoval též návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011.

¹¹ Návrh pro vnitřní připomínkové řízení ze dne 14. 2. 2011, str. 60, dále též tisk 411 PS PČR, str. 118.

Na problematiku možnosti započtení v pracovněprávních vztazích máme odlišný názor. Mníme, že **dovolenost započtení v pracovněprávních vztazích** je za současné právní úpravy i dle připravované změny (novelizace zákoníku práce projednávaná v době přípravy tohoto článku v Parlamentu ČR jako tisk 411 PS PČR) **omezena** – vedle již zmíněných případů nepřipustnosti započtení vyplývajících z občanského zákoníku – **i tehdy, pokud se jedná o jednostranné započtení provedené zaměstnavatelem proti pohledávce zaměstnance na mzdu.**

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci; mzdou pro tyto účely rozumíme ve shodě s § 145 zákoníku práce též plat, odměnu z dohody, náhradu mzdy nebo platu, odměnu za pracovní pohotovost, odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání a peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. S ohledem na alimentární funkci mzdy se Česká republika zavázala respektovat úmluvu MOP č. 95 o ochraně mzdy a chránit mzdu proti zabavení nebo postoupení do výše, která se považuje za nutnou pro výživu pracovníka a jeho rodiny. Srážky ze mzdy jsou povoleny pouze za podmínek a do výše stanovené vnitrostátními právními předpisy anebo určené kolektivní smlouvou či rozhodčím výrokem¹².

Ze systematického výkladu souvisejících ustanovení zákoníku práce vyplývá, že **zaměstnanec je až na výjimky chráněn před jednostrannými zásahy do mzdy**, na kterou mu vznikl nárok. Situace, v nichž je zaměstnavatel oprávněn provádět **srážky ze mzdy** zaměstnance, jsou výslovně uvedeny v § 146 zákoníku práce. Z něho plyne, že se tak může stát jen v případech stanovených v zákoníku práce nebo v jiném zákoně, popř. **na základě dohody** o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance (stranou této dohody musí tedy být vždy samotný zaměstnanec). Výčet zákonných případů, kdy může zaměstnavatel srazit zaměstnanci příslušné srážky jednostranně, je uveden v následujícím § 147, který je komentářovou literaturou chápán jako taxativní¹³. Uvedené ustanovení je navíc kogentní (§ 363 odst. 2). Zaměstnavatel proto může provést jednostranně (i proti vůli zaměstnance) srážky ze mzdy jen tehdy, **má-li k tomu zákonné zmocnění, popř. je-li k tomu oprávněn na základě dohody, jejíž smluvní stranou byl zaměstnanec.** Plně se zde projevuje již výše zmiňovaná alimentární funkce mzdy a ochrana zaměstnance.

Vezměme za příklad situaci, kdy má zaměstnavatel vůči zaměstnanci právo na náhradu škody způsobené v pracovněprávním vztahu. K uspokojení své pohledávky může

¹² Úmluva byla publikována sdělením ministerstva zahraničních věcí pod č. 411/1991 Sb.

¹³ Tak např. Rothová in *Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2010, s. 481.

zaměstnavatel využít mj. i institut srážek ze mzdy zaměstnance odpovědného za škodu. To však jen tehdy, umožňuje-li to samotný zákon nebo smlouva se zaměstnancem. Zákoník práce zaměstnavateli uvedenou možnost nedává. Zbývá proto dohoda o srážkách ze mzdy dle § 146 písm. b). Zákoník práce navíc v této souvislosti stanovuje (ovšem zcela nadbytečně, neboť uvedený závěr je možno dovodit prostou logickou operací), že *srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy* (§ 147 odst. 3)¹⁴. Jednoznačně **je tak chráněno právo zaměstnance na mzdu**, a to i v tak extrémním případě, kdy zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, která navíc mohla být zaměstnancem způsobena úmyslně. Ani tak však zaměstnavatel nemá právo využít k uspokojení své pohledávky „jednostranně“ provedených srážek ze mzdy.

Pokud bychom přijali názor, podle něhož je jednostranné započtení v pracovněprávních vztazích možné i v tomto případě (zaměstnavatel tedy započítává proti své pohledávce na náhradu škody zaměstnancovu pohledávku na náhradu mzdy), dosáhli bychom výsledku, kterému je prostřednictvím zákazu „jednostranných“ srážek ze mzdy zákonem výslovně bráněno. Jednalo by se proto o postup *in fraudem legis*. Věcně se totiž **důsledky jednostranně prováděných srážek ze mzdy a jednostranného započtení nijak neliší**. Současně by, jak již zmiňovala Bezouškova komise, bylo ohroženo uspokojení případných věřitelů, jejichž vykonatelné pohledávky jsou uspokojovány na základě rozhodnutí soudu či jiného orgánu veřejné moci srážkami ze mzdy. Vyjdeme-li z premisy rozumného zákonodárce, je třeba možnost jednostranného započtení ze strany zaměstnavatele proti pohledávce zaměstnance na mzdu vyloučit.¹⁵

Uvedeným závěrem v žádném případě není dotčeno právo jednostranného započtení ze strany zaměstnavatele (jak na ně pamatuje ustanovení § 326 zákoníku práce, odkazující na § 580 a 581 občanského zákoníku) v jiných případech. Jednostranně započítat tak bude možno vzájemnou pohledávku zaměstnance z titulu jiného plnění než je mzda. V úvahu připadá např. započtení zaměstnancovy pohledávky na náhradu škody na majetku proti zaměstnavateli, který bude mít naopak proti zaměstnanci pohledávku z titulu bezdůvodného obohacení. V těchto případech nic nebrání možnosti jednostranné kompenzace ze strany zaměstnavatele.

¹⁴ Platí-li obecně, že srážky ze mzdy mohou být provedeny buď na základě výslovného zmocnění zákona nebo na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, potom – nepřípouští-li tuto variantu v konkrétním případě zákon – je jasné, že jedinou další možností je dohoda. Není proto třeba znovu pozitivně normovat, že v takovém případě jsou srážky ze mzdy přípustné jen na základě dohody. To je vskutku *elegantia iuris*.

¹⁵ Podobným směrem zřejmě uvažují i Bezouška s Hůrkou, byť své závěry nevyslovují zcela naplno. Srov. k tomu Hůrka, P., Bezouška, P. a kol.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2008, s. 720 či Bezouška, P., Hůrka, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy, 2009, č. 10.

V. Závěr

Lze uzavřít, že v pracovněprávních vztazích je dovoleno zaměstnavateli započítat své pohledávky vůči vzájemným pohledávkám zaměstnance, a to včetně jednostranného započtení. Musí se však jednat nejen o pohledávky stejného druhu (jak stanoví občanský zákoník), ale též nikoliv o pohledávky zaměstnance na mzdu. Vůči pohledávkám na mzdu je přípustné provést započtení pouze dohodou zaměstnance a zaměstnavatele¹⁶. Dohoda o započtení nemusí mít písemnou formu. Mlčení zákonodárce o nepřípustnosti provedení jednostranného započtení vůči pohledávce zaměstnance na mzdu v zákoníku práce proto považujeme za nešťastné a tvrzení předkladatele novely zákoníku práce o přípustnosti provedení jednostranného započtení v pracovněprávních vztazích vůči pohledávce na mzdu ze strany zaměstnavatele v důvodové zprávě k novele zákoníku práce (tisk 411, komentář k bodu 7, str. 118) za nesprávné¹⁷.

¹⁶ Shodně např. čl. 91 polského zákoníku práce. Polská doktrína v této souvislosti formuluje zásadu písemného souhlasu zaměstnance se srážkami ze mzdy. Tato zásada se neuplatní, pokud je zaměstnavatel oprávněn srážky provést jednostranně na základě zákona, tak např. čl. 87 odst. 1 a 7 zákona.

¹⁷ Nadčasovým se tak ukazuje být upozornění Karla Eliáše o nutnosti odchylné úpravy u započtení v pracovněprávních vztazích, které učinil již při úvahách o přípravě nového občanského zákoníku. Srov. *Eliáš, K., Zuklínová, M.: Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde, 2001, str. 131.*