

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.05.2019, sp. zn. 21 Cdo 238/2019, ECLI:CZ:NS:2019:21.CDO.238.2019.1

Číslo: 41/2020

Právní věta:

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 ustanovení § 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.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 21.05.2019

Spisová značka: 21 Cdo 238/2019

Číslo rozhodnutí: 41

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda (a jiné obdobné příjmy), Okamžité zrušení pracovního poměru, Srážky ze mzdy

Předpisy: § 144a odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 147 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 1982 o. z.

§ 2045 o. z.

§ 56 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 6. 2018, sp. zn. 10 Co 58/2018.

I. Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 16. 6. 2016, který žalobkyně převzala dne 17. 6. 2016, žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že mu „do dnešního dne nebyla zaplacená část mzdy za měsíc duben 2016, a sice částka 6 768 Kč“, a že „zápočet pohledávky na náhradu škody neuznává a považuje ho, jak žalobkyni již dříve sdělil, za neoprávněný a neplatný“.

2. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnila zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 9. 2013 u ní žalovaný pracoval jako servisní technik s měsíční mzdou ve výši 18 500 Kč a že žalobkyně „dopisem ze dne 27. 5. 2016 proti pohledávce žalovaného na mzdu za měsíc duben 2016 ve výši 18 110 Kč započítala část její pohledávky vůči žalovanému ze způsobené škody ve výši 6 768 Kč, kterou jí žalovaný způsobil při plnění pracovních úkolů v celkové výši 16 627 Kč, když nesprávně uchytil tiskovou hlavu na zařízení zákazníka při provádění servisního úkonu dne 7. 1. 2015“. Žalovanému tak byla vyplacena mzda za měsíc duben 2016 pouze v takové výši, na kterou mu „s ohledem na provedený zápočet vzniklo právo“.

3. Okresní soud v Teplicích rozsudkem ze dne 2. 10. 2017, č. j. 9 C 204/2016-53, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 12 040 Kč k rukám „právního“ zástupce žalovaného. Soud prvního stupně zdůraznil, že „zákoník práce nevylučuje započtení pohledávek vůči nároku na mzdu, pouze tento limituje“, a že „započtení pohledávky zaměstnavatele na mzdu zaměstnance je možné při splnění zákonných předpokladů daných zákoníkem práce a subsidiárně občanským zákoníkem“. Vzhledem k tomu, že „v době započtení pohledávky ani v době rozhodování soudu nebylo postaveno najisto, že právě žalovaný je dlužníkem, tedy že právě žalovaný způsobil škodu, a současně nebylo ani zjištěno, zda a jaká výše škody žalobkyni vznikla a o příčinné souvislosti v dané situaci se lze pouze dohadovat“, přičemž „žalovaný svoji odpovědnost za škodu odmítá a proti výši škody brojí“, nelze za této situace považovat pohledávku žalobkyně za jistou či určitou ve smyslu ustanovení § 1987 o. z., a tedy způsobilou k započtení. V takovém případě proto „není možné, aby sporná pohledávka byla jednostranně řešena jen započítacím úkonem jedné ze stran, nadto z povahy pracovněprávního vztahu silnější stranou zaměstnavatele“. Soud prvního stupně proto uzavřel, že žalobkyně „nevyplatila žalovanému v řádném výplatním termínu celou mzdu za měsíc duben 2016, a to minimálně v rozsahu částky 6 367 Kč“, a že proto žalovaný dne 17. 6. 2016 důvodně přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru.

4. K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 25. 6. 2018, č.j. 10 Co 58/2018-76, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna „nahradit“ žalovanému náklady odvolacího řízení k rukám advokáta JUDr. M. V. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně „ve směru neurčitosti a nejistoty pohledávky žalobkyně a o nemožnosti zápočtu takové pohledávky“. Za stavu, kdy „žalovaný svou odpovědnost za způsobenou škodu odmítal, brojil proti její výši a nebylo postaveno najisto, že právě žalovaný je dlužníkem, zda a jaká výše škody žalobkyni vznikla a zda je na místě úvaha o příčinné souvislosti“, je odůvodněn závěr „o nemožnosti jednostranného započtení této pohledávky ve smyslu § 1987 o. z., zvláště z pozice zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, navíc v situaci, kdy rozhodné skutečnosti ohledně tvrzené škody byly žalobkyni známy přinejmenším od května 2015“. Kromě toho odvolací soud „nepovažuje za akceptovatelný postup žalobkyně při započítávání její tvrzené pohledávky proti pohledávce žalovaného na mzdu“, jestliže žalobkyně učinila jednání směřující k započtení teprve v květnu 2016 „v situaci, kdy uplynula výpovědní doba na základě výpovědi žalovaného z pracovního poměru, a to tak, že bez jakéhokoliv předchozího jednání nevyplatila žalovanému část mzdy za měsíc duben 2016“. V takovémto jednání odvolací soud „shledává prvky svévole a nesouladu s principy dobrých mravů při použití jinak legálního postupu předpokládaného právními předpisy“, a proto „takovýto postup zaměstnavatele jako silnější strany v pracovněprávních vztazích nemá požívat právní ochrany“. Odvolací soud tudíž ve shodě se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že „ani v době do 15 dnů po uplynutí období splatnosti nebyla žalovanému vyplacena část mzdy za duben 2016, aniž pro její nevyplacení existoval zákonný důvod, a žalovaný tak pracovní poměr u žalobkyně skončil okamžitým zrušením podle § 56 odst. 1 písm. b) důvodně“.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že odvolací soud nesprávně posoudil oprávněnost zápočtu pohledávky žalobkyně na náhradu škody vůči pohledávce žalovaného na mzdu za měsíc duben 2016. Vytkla odvolacímu soudu, že pohledávku žalobkyně použitou k zápočtu shledal jako nejistou nebo neurčitou ve smyslu ustanovení § 1987 odst. 2 o. z., aniž by nezpůsobilost této pohledávky k započtení z uvedeného důvodu žalovaný namítl. V případě, že by tak žalovaný učinil, případně že by soudy „měly v úmyslu posoudit jeho vyjádření coby námítku nezpůsobilosti pohledávky k zápočtu“, tížilo by ho v tomto směru důkazní břemeno, neboť „neurčitost ani nejistotu pohledávek nelze obecně presumovat“. Žalovaný měl být proto soudy vyzván, aby námítku skutkově upřesnil a opřel o konkrétní důkazy. Žalobkyně se současně domnívá, že popírání samotné existence pohledávky bez dalšího nečiní tuto pohledávku nezpůsobilou k započtení, nýbrž se „musí jednat o nejistotu a neurčitost určitého kvalifikovaného rozměru, který již přesahuje obvyklé meze, jež účastníci příslušných právních vztahů oprávněně očekávají a které musejí obecně akceptovat“. Z těchto mezí obvyklostí podle názoru žalobkyně za daného skutkového stavu „zcela jistě nevybočuje“ její pohledávka k náhradě škody, kterou započtla vůči pohledávce žalovaného na mzdu. Kromě toho žalobkyně namítala, že odvolací soud v rozporu s judikaturou dovolacího soudu posoudil jednání žalobkyně spočívající v předmětném zápočtu za zjevné zneužití práva ve smyslu ustanovení § 8 o. z. Navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

6. Žalovaný navrhl, aby dovolání žalobkyně bylo jako nepřijatelné odmítnuto, neboť žádnou z námitek žalobkyně nelze považovat za opodstatněnou. Poukázal mimo jiné na ustanovení § 147 odst. 3 zák. práce, které – jak zdůraznil – „je jednoznačně normou kogentní“ a umožňuje zaměstnavateli provést srážku ze mzdy na náhradu škody pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy.

III.

Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu – dále jen „o. s. ř.“) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

8. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které jí bylo doručeno dne 17. 6. 2016 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2016 [tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 47/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony] – dále jen „zák. práce“.

11. Podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě

zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1 zák. práce).

12. Podle ustálené judikatury dovolacího soudu (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. [21 Cdo 298/2013](#), nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. [21 Cdo 4261/2011](#)) spočívá smysl (účel) ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce v tom, že zaměstnanci umožňuje, aby mohl ihned (bez nutnosti rozvažovat pracovní poměr výpovědí) ukončit pracovní poměr u zaměstnavatele, který porušil povinnost uloženou ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (náhradu mzdy nebo platu) a který svou povinnost nesplnil ani v dodatečně lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto práv, neboť nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak (nevyplacením mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu) významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval. S přihlédnutím k tomu, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné (srov. § 67 odst. 1 zák. práce), představuje okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce ve svých důsledcích sankci za porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (náhradu mzdy nebo platu).

13. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že na základě pracovní smlouvy ze dne 30.9.2013 žalovaný pracoval u žalobkyně jako servisní technik a že mzdovým výměrem ze dne 30. 9. 2013 mu byla stanovena měsíční mzda ve výši „18 500 Kč + odměna dle rozhodnutí zaměstnavatele“. Dopisem ze dne 27. 5. 2016 žalobkyně oznámila žalovanému, že v důsledku jeho pochybení při plnění pracovních úkolů dne 7. 1. 2015 (které v dopise popsala) vznikla žalobkyni škoda ve výši 16 627 Kč a že z tohoto důvodu vůči mzdovému nároku žalovaného za duben 2016 ve výši 18 110 Kč žalobkyně „započítává část své pohledávky ze způsobené škody, a to podle § 144a odst. 4 zák. práce v rozsahu částky 6 768 Kč“. Ve výplatním termínu za měsíc duben 2016 žalovaný obdržel mzdu sníženou o tuto částku. Dopisem ze dne 10. 6. 2016 žalovaný oznámil žalobkyni, že se „zápočtem pohledávky na náhradu způsobené škody oproti pohledávce na výplatu mzdy za měsíc duben 2016“ nesouhlasí, a vyzval žalobkyni k úhradě dlužné mzdy; dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky žalobkyně na náhradu škody mezi účastníky uzavřena nebyla. Dne 17. 6. 2016 žalovaný se žalobkyní okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce s odůvodněním, že mu „do dnešního dne nebyla zaplacená část mzdy za měsíc duben 2016, a sice částka 6 768 Kč“, a že „zápočet pohledávky na náhradu škody neuznává a považuje ho, jak žalobkyni již dříve sdělil, za neoprávněný a neplatný“.

14. Za daného skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek lze provést zápočet pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody vůči pohledávce zaměstnance na mzdu. Vzhledem k tomu, že uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobkyně je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV. Důvodnost dovolání

15. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není důvodné.

16. Započtení (včetně započtení na pohledávku zaměstnance na mzdu) se v pracovněprávních vztazích řídí – jak vyplývá ze zásady subsidiarity občanského zákoníku na úpravu pracovněprávních

vztahů (srov. § 4 zák. práce) – občanským zákoníkem. V poměrech projednávané věci je jím zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 29.12.2016 (dále jen „o. z.“).

17. Dluží-li si strany vzájemně plnění stejného druhu, může každá z nich prohlásit vůči druhé straně, že svoji pohledávku započítává proti pohledávce druhé strany. K započtení lze přistoupit, jakmile straně vznikne právo požadovat uspokojení vlastní pohledávky a plnit svůj vlastní dluh (§ 1982 odst. 1 o. z.). Započtením se obě pohledávky ruší v rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí; nekryjí-li se zcela, započte se pohledávka obdobně jako při splnění. Tyto účinky nastávají k okamžiku, kdy se obě pohledávky staly způsobilými k započtení (§ 1982 odst. 2 o. z.).

18. K započtení jsou způsobilé pohledávky, které lze uplatnit před soudem (§ 1987 odst. 1 o. z.). Pohledávka nejistá nebo neurčitá k započtení způsobilá není (§ 1987 odst. 2 o. z.). Zakazuje se započtení proti pohledávce výživného pro nezletilého, který není plně svéprávný (§ 1988 odst. 1 o. z.). Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu (§ 1988 odst. 2 o. z.). Promlčení pohledávky započtení nebrání, nastalo-li po době, kdy se pohledávky staly způsobilými k započtení (§ 1989 odst. 1 o. z.).

19. Podle ustanovení § 144a odst. 4 zák. 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.

20. Podle ustanovení § 147 odst. 3 věty druhé zák. práce srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy [§ 146 písm. b)].

21. V ustálené praxi dovolacího soudu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. [21 Cdo 3330/2011](#), uveřejněný pod č. 56 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 2013) nejsou pochybnosti o tom, že 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 (§ 278 o. s. ř.) a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu, odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu (§ 279 odst. 1 o. s. ř.).

22. Z uvedeného vyplývá, že 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 – 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 (srov. § 147 odst. 3 větu druhou zák. práce). Bez této dohody (uzavřené podle ustanovení § 2045 o. z.) není zaměstnavatel oprávněn srážky ze mzdy (platu, odměny z dohody nebo z náhrady mzdy nebo platu) 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 (srov. § 263 zák. 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 ustanovení § 278 a § 279 odst. 1 o. s. ř. (srov. § 144a odst. 4 zák. práce).

23. Dovolací soud proto dospěl k závěru, 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 ustanovení § 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.

24. Jestliže tedy v daném případě žalobkyně jednostranně započítala a srazila ze mzdy žalovaného za měsíc duben 2016 část své pohledávky na náhradu škody, kterou jí měl způsobit žalovaný při plnění pracovních úkolů, aniž by mezi účastníky byla v tomto směru uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy, je - byť založen na ne zcela přílehlavých důvodech - správný závěr odvolacího soudu, že „ani v době do 15 dnů po uplynutí období splatnosti nebyla žalovanému vyplacena část mzdy za duben 2016, aniž pro její nevyplacení existoval zákonný důvod“, a že proto žalovaný dne 17. 6. 2016 důvodně přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce.

25. Protože již samotná nepřípustnost jednostranného zápočtu pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody vůči pohledávce zaměstnance na mzdu je v projednávané věci důvodem pro zamítnutí žaloby, nezabýval se dovolací soud již tím, zda jednání žalobkyně (navíc) představovalo zjevné zneužití práva ve smyslu ustanovení § 8 o. z., neboť posouzení této otázky již nemá na konečné rozhodnutí o věci samé žádný vliv.

26. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.