

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

Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu jako zajišťovací prostředek k uspokojení pohledávky za zaměstnancem

Zajistit uspokojení pohledávky (splacení peněžitého dluhu) lze mimo jiné dohodou o srážkách ze mzdy a jiných příjmů (z pracovněprávního vztahu), a to dohodou uzavřenou dle zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů; dále jen zákoník práce) nebo dle občanského zákoníku (zákon č. [40/1964](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů; dále jen občanský zákoník).

- Dohodou o srážkách ze mzdy uzavřenou ve smyslu ust. § 327 zákoníku práce lze zajistit uspokojení plnění (nároku vyplývajícího z pracovněprávního vztahu) oprávněného, kterým je zaměstnavatel.
- Dohodou o srážkách ze mzdy uzavřenou ve smyslu ust. § 551 občanského zákoníku je možno zajistit uspokojení pohledávky (jiné) třetí osoby, a to zákonem upraveného výživného a jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon.
- Dohodou o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce lze zajistit pohledávku třetí osoby mimo resp. nad rámec ust. § 551 odst. 1 věty první občanského zákoníku, tedy zajistit uspokojení i jiné pohledávky, než pohledávky zákonem upraveného výživného nebo jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon. (Z dikce ust. § 146 písm. b) zákoníku práce by se mohlo zdát, že nejde o zvláštní samostatný typ dohody o srážkách ze mzdy, viz proto ust. § 146 písm. b) ve spojení s ust. § 149 odst. 1 zákoníku práce, jehož dikce potvrzuje, že dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance je jedním z druhů dohod o srážkách ze mzdy.)
- Specifickou dohodou o srážkách ze mzdy, kterou se však v tomto pojednání dále blíže zabývat nebudeme, je pak písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, odsouhlasená zaměstnancem, který je členem odborové organizace, ve smyslu ust. § 146 písm. c) zákoníku práce sjednaná k úhradě členských příspěvků zaměstnance; obdobně jako v takové dohodě o srážkách ze mzdy lze postupovat i v kolektivní smlouvě.
- Pro úplnost bychom (v kontextu s zejména ust. § 551 odst. 3 občanského zákoníku, jakož i ust. § 299 odst. 1 a 2 občanského soudního řádu (zákon č. [99/1963](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů; dále jen o. s. ř.) a ust. § 145 odst. 1 a 2 zákoníku práce) měli alespoň jmenovat také specifickou dohodu o srážkách z nemocenských dávek na úhradu přeplatku na dávce nebo regresní náhrady ve smyslu ust. § 50 zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění. Dohodu o srážkách z vyplácených dávek (nemocenského pojištění) nelze od 1. ledna 2009 uzavřít, s výjimkou zmíněné dohody o srážkách na úhradu přeplatku na dávce nebo regresní náhrady. Ani (již před uvedeným datem) uzavřené dohody o srážkách ze mzdy se až na uvedenou výjimku nevztahují na srážky z dávek nemocenského pojištění. Dohody o srážkách z dávek, s výjimkou dohody o srážkách na úhradu přeplatku na dávce, uzavřené před 1. 1. 2009 pozbyly dne 1. 1. 2009 platnosti (viz ust. § 188 odst. 2 zmíněného zákona o nemocenském

pojištění). Správy sociálního zabezpečení tak z nemocenského a dalších dávek nemocenského pojištění provádějí zásadně jen srážky pro účely výkonu rozhodnutí (exekuce). Pro srážky z náhrady mzdy nebo jiného příjmu poskytované zaměstnavatelem v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 poskytované v době prvních 21 kalendářních dnů) dočasné pracovní neschopnosti resp. karantény pak platí obecná pravidla (a možnosti uzavření dohody o srážkách), neboť tento příjem se stává součástí mzdy a ostatních příjmů zaměstnance, z nichž se provádějí srážky.

Dobrovolné srážky

Nepovažuji v daných souvislostech, pokud se zabýváme dobrovolnými srážkami na základě příslušných dohod o srážkách ze mzdy, jakkoliv, jak už ostatně vyplývá ze shora uvedeného, rozlišovat mezi výkonem rozhodnutí podle o.s.ř. a exekucí podle exekučního řádu; považuji za možné, pokud bude upozorněno na případné rozdíly od mimoexekučních srážek, užívat libovolně obou pojmů, tedy exekuce resp. exekuční srážky a výkon rozhodnutí resp. srážky při výkonu rozhodnutí, jako synonym resp. užívat souhrnně jen pojmu exekuční srážky.

Jestliže naproti tomu užívám pojmu mimoexekuční srážky, pak mám na mysli pochopitelně srážky mimo exekuci resp. mimo výkon rozhodnutí, tedy veškeré srážky s výjimkou srážek dle ust. § 147 odst. 2 zákoníku práce, tedy zejména srážky dle ust. § 146 zákoníku práce ve spojení s ust. § 551 občanského zákoníku a dle ust. § 147 odst. 1 zákoníku práce.

V případě mimoexekučních srážek, ať již dobrovolných - prováděných na základě příslušných dohod o srážkách, anebo nedobrovolných, s jejichž provedením se souhlas zaměstnance nevyžaduje (viz zmíněné ust. § 147 odst. 1 zákoníku práce), pochopitelně nemá zaměstnavatel možnost v případě pochybností o správném postupu nárokovat si, aby na základě jeho žádosti soud nebo exekutorský úřad určil ve smyslu ust. § 288 o. s. ř., jaká částka má být v příslušném výplatním období ze mzdy povinného sražena, a je-li více oprávněných, kolik z ní připadne na každého z nich, popř. žádat jiné konzultace.

Problém bývalého zaměstnavatele

Dohodu o srážkách ze mzdy (resp. z jiného příjmu z pracovněprávního vztahu) ve smyslu ust. § 327 ve spojení s ust. § 145 odst. 1 a 2 zákoníku práce mohou uzavřít pouze účastníci pracovněprávního vztahu. (Přitom ust. § 147 odst. 3 zákoníku práce nejsou dovoleny srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání a ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut; srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.)

Dohoda ve smyslu ust. § 327 zákoníku práce uzavřená se zaměstnancem, který svůj dluh vůči zaměstnavateli do skončení pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli nevyrovnal, není v praxi příliš použitelná - zaměstnavatel totiž posléze fakticky nemá z čeho srážky provádět a může svoji pohledávku po bývalém zaměstnanci vymáhat jen soudní cestou. Takový bývalý zaměstnavatel by mohl po skončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem uzavřít jiný typ dohody o srážkách ze mzdy, a to dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce (nikoliv tedy dle ust. § 327 zákoníku práce, ani dle ust. § 551 občanského zákoníku), na jejímž základě by zaměstnanec splácel svůj dluh, který vznikl v době, kdy byl u zaměstnavatele zaměstnán. Pokud by však zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel dohodu o srážkách ze mzdy mimo rámec ust. § 327 zákoníku práce (již) v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, jednalo by se zřejmě o relativně neplatný právní úkon, který obchází zákoník práce, konkrétně zvláštní - od obecné občanskoprávní úpravy odchylnou právní úpravu dle ust. § 327 zákoníku práce. Podobně by zřejmě bylo nutno posoudit - tedy jako relativně neplatný

právní úkon – také smlouvu o smlouvě budoucí – dohodě o srážkách ze mzdy, která má být uzavřena v okamžiku skončení pracovněprávního vztahu zaměstnance.

Je samozřejmě otázkou, nakolik je zaměstnanec jako dlužník ochoten uzavřít dohodu o srážkách se svým bývalým (dosavadním) zaměstnavatelem jakožto věřitelem; je-li k tomu svolný, pak ovšem nemusí dohodu o srážkách sjednanou s původním (dosavadním) zaměstnavatelem akceptovat nový (stávající) zaměstnavatel. V úpravě dohod o srážkách ze mzdy uzavíraných dle občanského zákoníku došlo, a to již s účinností od 1. ledna 2007, k významné změně.

Omezení občanskoprávních dohod

Doprovodný zákon (č. [264/2006](#) Sb.) k novému zákoníku práce zásadním způsobem novelizoval ust. § 551 odst. 1 občanského zákoníku. Srovnej znění tohoto ustanovení do 31. prosince 2006 a od 1. ledna 2007. – Dřívější znění: „Uspokojení pohledávky lze zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí.“ Aktuální znění: „Uspokojení pohledávky výživného podle zvláštních právních předpisů 3h) a jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon, lze zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy. Při provádění srážek se postupuje podle zvláštních právních předpisů. 3i)“ Přitom poznámka 3h) odkazuje na ust. § 85 a násl. zákona č. [94/1963](#) Sb., o rodině, a poznámka 3i) odkazuje na ust. § 147 až 150 zákoníku práce a ust. § 276 až 302 občanského soudního řádu.

S ohledem na zátěž, kterou zaměstnavatelům (dříve povinná) realizace (veškerých) dohod o srážkách ze mzdy (resp. jiných příjmů z pracovněprávního vztahu, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou) uzavřených podle občanského zákoníku (tedy provádění srážek ve prospěch třetích osob – věřitelů zaměstnance – čili jiných osob než samotného (aktuálního) zaměstnavatele zaměstnance, a to bez ohledu na právní důvod srážkami plněného závazku) přinášela, není již od 1. ledna 2007 (s výjimkou pohledávek výživného dle zákona nebo jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon) možné, aby zaměstnanec podobnou dohodu uzavřel. Resp. pokud zaměstnanec takovou dohodu o srážkách uzavřel nebo uzavře, nemusí ji zaměstnavatel respektovat a realizovat, zaměstnavatel nemusí se zaměstnancem uzavřít ani dohodu o srážkách k uspokojení závazků zaměstnance. Dříve musel zaměstnavatel (povinně) srážet i dle dohody, kterou zaměstnanec uzavřel k uspokojení jakékoliv pohledávky např. s peněžním ústavem (bankou, spořitelnou) ohledně kupř. splácení úvěru nebo s prodejcem zboží, pokud šlo o koupi zboží na splátky atp. Proti plátcí mzdy (zaměstnavateli) nabývá věřitel práva na výplatu srážek (sjednaných v (občanskoprávní) dohodě o srážkách ze mzdy) okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena. (Dle nezměněného ust. § 551 odst. 2 občanského zákoníku.) Není rozhodné, který z účastníků dohody (zda věřitel nebo dlužník – zaměstnanec) dohodu o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručil.

Musím ovšem upozornit na přechodné ustanovení obsažené v doprovodném zákoně (čl. XLIV zákona č. [264/2006](#) Sb.), podle něhož se sice srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy uzavřených přede dnem 1. ledna 2007 provádí a budou i nadále provádět podle dosavadní (dřívější, do 31. prosince 2006 účinné) právní úpravy, ovšem pohledávky zajištěné těmito dohodami už není možné od 1. ledna 2007 zvyšovat, jestliže je není možné podle nové právní úpravy zajistit dohodou o srážkách ze mzdy.

Jen zákonem upravené výživné

Zopakujme tedy, že (dle ust. § 551 odst. 1 věty první občanského zákoníku, v platném znění) od 1. ledna 2007 lze písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy zajistit toliko uspokojení pohledávky zákonem upraveného výživného (podle zejména ust. § 85 a násl. zákona č. [94/1963](#) Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů) nebo jiné pohledávky, o níž tak (výslovně) stanoví (nebo bude stanovit) zákon.

Zákon o rodině upravuje v předmětných ustanoveních vzájemnou vyživovací povinnost rodičů a dětí (§ 85 až 87); vyživovací povinnost mezi ostatními příbuznými čili alimentární povinnost mezi potomky a předky (§ 88 až 90); vyživovací povinnost mezi manžely (§ 91); výživné (pro) rozvedeného manžela (§ 92 až 94) a příspěvek na výživu a úhradu některých nákladů neprovdané matce (§ 95). Samostatně pak zákon č. [115/2006](#) Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů, upravuje (v ust. § 10 až 12) alimentární povinnost mezi osobami stejného pohlaví za trvání jejich registrovaného partnerství, jakož i po jeho zániku zrušením.

Mám s ohledem na dikci ust. § 551 odst. 1 věty první občanského zákoníku („Uspokojení pohledávky „výživného podle zvláštních právních předpisů“... lze zajistit...“) za to, že dohodou o srážkách ze mzdy nelze zajistit uspokojení alimentární povinnosti v jiných než shora uvedených případech (tedy výživného dle ust. § 85 a násl. zákona o rodině a ust. § 10 a násl. zákona o registrovaném partnerství). Dohodou o srážkách ze mzdy dle ust. § 551 odst. 1 věty první občanského zákoníku proto nelze zajistit kupř. vyživovací povinnost, kterou si dobrovolně (mimo resp. nad rámec zákona) poskytují kupř. spoluživící osoby, zejména se to týká faktických – nesezdaných soužití muže a ženy, tedy druha a družky. (Taková vyživovací povinnost není formálně upravena zákonem, jakkoliv nepomímám, že faktické poskytování výživného bere v potaz občanský zákoník v ustanoveních o náhradě škody. Škůdce při usmrcení živitele hradí peněžitým důchodem náklady na výživu nejen pozůstalým, kterým byl zemřelý povinen výživu poskytovat, nýbrž i těm, jimž ji dobrovolně poskytoval, tedy kupříkladu pozůstalému druhovi či družce. Viz ust. § 448 odst. 1 občanského zákoníku.) Podobně nelze na osobu, jíž je poskytováno výživné, aniž by k tomu byl zaměstnanec povinen ze zákona, formou srážek ze mzdy, započíst při provádění srážek příslušnou nezabavitelnou částku ve smyslu příslušných ustanovení nařízení vlády č. [595/2006](#) Sb.

Pokud bude zaměstnanec po zaměstnavateli požadovat, aby z jeho mzdy bylo sráženo ve prospěch třetí osoby v jiných než výše uvedených případech ve smyslu ust. § 551 odst. 1 věty první občanského zákoníku (tedy např. na základě dohody o srážkách ze mzdy k náhradě škody bývalému zaměstnavateli nebo k úhradě úvěru, který zaměstnanec čerpal od banky nebo za jehož splacení ručí), je k tomu třeba souhlasu (aktuálního, současného) zaměstnavatele, a to (formálně) v podobě (v podstatě ratihabiční) dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance ve smyslu ust. § 146 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel není povinen provádět srážky ze mzdy k zajištění pohledávek, které nemají charakter výživného (alimentární povinnosti upravené zákonem) nebo pohledávky, o níž tak stanoví zákon.

Dřívější velkorysost zákonodárce na vrub dnešního zaměstnavatele

I po provedení popsané změny právní úpravy (tedy zúžení zaměstnavatelem povinně akceptovaných titulů ke srážkám) však budou ještě dlouho muset zaměstnavatelé („původní“, do 31. 12. 2006 uzavřené) dohody o srážkách k uspokojení jiné pohledávky, než pohledávky zákonem upraveného výživného nebo pohledávky, o níž tak stanoví zákon, přijímat a realizovat. Přitom samozřejmě nelze vyloučit, že zaměstnavatelům jsou a budou i po 1. lednu 2007 do určité doby předkládány i antidatované dohody formálně uzavřené do 31. prosince 2006, ve skutečnosti (fakticky) však později. (Neprokáže-li zaměstnavatel zaměstnanci tuto skutečnost, musí i takové dohody respektovat a provádět.)

Někteří autoři uvádějí, že plátce mzdy (zaměstnavatel dlužníka) musí být v dohodě individualizován, tj. konkrétně určen a není-li tomu tak, nejde o dohodu o srážkách ve smyslu ust. § 551, nýbrž o smlouvu ve smyslu ust. § 51 občanského zákoníku (srovnej Bičovský, J., Fiala, J., Holub, M.: Občanský zákoník, Poznámkové vydání s judikaturou, Linde Praha a.s., 2000, str. 428). Tento názor však nesdílím, neboť text zákona individualizaci plátce mzdy nepožaduje, a proto mám za to, že povinnost provádět srážky na základě dohody sjednané před 1. lednem 2007 k uspokojení i jiné pohledávky, než pohledávky zákonem upraveného výživného nebo pohledávky, o níž tak stanoví

zákon, má i nový zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec nově nastoupil např. v průběhu roku 2007 a později – čili nastupuje třeba v aktuálním roce 2011 nebo nastoupí v budoucnu. Nadto povinná individualizace plátce mzdy v dohodě by notně ztěžovala pozici věřitele. Zaměstnanec by se kdykoliv a jednoduše mohl rozvázáním pracovněprávního vztahu vyvázat i z dohody o srážkách ze mzdy. Přijetí takového výkladu ust. § 551 občanského zákoníku by jím upravený zajišťovací prostředek prakticky zcela devalvovalo, popřelo by smysl a účel předmětného ustanovení občanského zákoníku.

Do kdy musí zaměstnavatel akceptovat dřívější dohody?

Rovněž stávajícímu zaměstnavateli, k němuž zaměstnanec nastoupil už před 1. lednem 2007, může zaměstnanec příslušnou dohodu o srážkách, uzavřenou do 31. prosince 2006, doručit i později (po tomto datu – např. nyní) a oprávněně požadovat její realizaci. Pro povinnost zaměstnavatele provádět srážky (na základě občanskoprávní dohody o srážkách ze mzdy) je rozhodující datum uzavření dohody, nikoliv datum jejího doručení zaměstnavateli. Ostatně v praxi jsou mnohdy dohody o srážkách ze mzdy (sjednané mezi zaměstnancem jakožto dlužníkem a jeho věřitelem – osobou odlišnou od zaměstnavatele) konstruovány tak, že ke srážkám nemá docházet ihned (bezprostředně) po uzavření dohody; nýbrž je věřitelé zaměstnavatelům ve smyslu těchto dohod doručují až poté, co (když) zaměstnanci přestanou dohody plnit (dobrovolně), tedy řádně a včas hradit jednotlivé splátky, nebo poté, co přestane dohodu plnit jiná osoba, za kterou se zaměstnanec uzavřením dohody o srážkách ze své mzdy zaručil.

I když pořadí srážek prováděných na základě takové občanskoprávní dohody se pochopitelně řídí dnem, kdy byla dohoda zaměstnavateli doručena (viz ust. § 149 odst. 1 zákoníku práce).

Není dohoda jako dohoda, někdy jde o závazek k tíži třetího

Sjednáním dohody o srážkách ze mzdy ve smyslu ust. § 551 občanského zákoníku dochází (a tím spíše a častěji docházelo před 1. lednem 2007) k uzavření dohody, kterou lze označit jako dohodu (smlouvu) v neprospěch třetího. Zaměstnavatel (plátce mzdy), který není účastníkem této dohody, totiž musí dohodu přijmout tak, jak stojí a leží a nemá možnost ji jakkoliv modifikovat a současně při provádění srážek ze mzdy a jejich poukazování na bankovní účet věřitele nese sám veškeré náklady s tím spojené (a to nejen bankovní poplatky, ale v náročnějších případech třeba i zvýšené náklady na práci mzdových účetních apod.). Náklady na provádění srážek ze mzdy ve prospěch třetích osob nese zaměstnavatel, pokud se nedohodne s věřitelem nebo se zaměstnancem jinak. Uvedené vyplývá ze skutečnosti, že mu povinnost k provádění srážek vychází ze zákona. Částečným nebo úplným přenesením nákladů spojených s prováděním příslušných mzdových srážek na zaměstnance může zaměstnavatel podmínit svůj souhlas s dohodou o srážkách ze mzdy ve smyslu ust. § 146 písm. b) ve spojení s ust. § 149 odst. 1 zákoníku práce; o srážení takových nákladů ze mzdy uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu ve smyslu ust. § 327 zákoníku práce.

Přitom právní řád ČR (viz ust. § 50 občanského zákoníku) umožňuje uzavírat toliko tzv. smlouvy ve prospěch třetího. (Zjednodušeně řečeno, jedná se o smlouvu mezi dvěma stranami, ze které má třetí straně vzniknout určitý prospěch. Z této smlouvy však mohou vůči třetí osobě znikat práva a povinnosti až v okamžiku, kdy s ní tato osoba vysloví souhlas.) Smlouvou (dohodou) ve prospěch třetí osoby je (resp. může být) dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance (ve smyslu ust. § 146 písm. b) ve spojení s ust. § 149 odst. 1 zákoníku práce), uzavíraná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve prospěch zaměstnavatelského věřitele.

Dohoda k uspokojení závazků zaměstnance

Dohodu o srážkách ze mzdy (a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu) k uspokojení závazků zaměstnance ve smyslu ust. § 146 písm. b) zákoníku práce lze uzavřít vícero způsoby, i když ust. §

149 odst. 1 zákoníku práce počítá zřejmě jen s jedním. Zejména ji, jak předvídá zmíněné ust. § 149 odst. 1 zákoníku práce, může uzavřít nejprve zaměstnavatel se zaměstnancem ve prospěch třetí osoby - zaměstnancova věřitele, který ji následně přijme (akceptuje tak, že k písemné dohodě výslovně přistoupí, anebo písemně či ústně uzavřenou dohodu akceptuje přijetím sražených částek). V praxi bude patrně častější případ, kdy následným uzavřením takové dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zaměstnavatel schvaluje (akceptuje) předchozí (písemnou) dohodu mezi zaměstnancem a třetí osobou - zaměstnancovým věřitelem (uzavřenou nad resp. mimo rámec ust. § 551 odst. 1 věty první občanského zákoníku, v platném znění, tedy k uspokojení jiné pohledávky než pohledávky výživného podle zákona a jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon). Pro dohodu k uspokojení závazků zaměstnance vůči třetí osobě ve smyslu ust. § 146 písm. b) zákoníku práce není, jak už jsem naznačil, předepsána písemná forma, může být teoreticky uzavřena i ústně, což by ale bylo značně nepraktické. Zaměstnavatel může akceptovat dohodu zaměstnance a třetí osoby - jeho věřitele také tím, že podle ní začne provádět příslušné srážky.

Úvahy o tom, že by dohoda o srážkách ze mzdy dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce mohla být uzavřena i ústně resp. mlčky, konkludentně - vycházející z absence výslovného ustanovení o tom, že musí být uzavřena písemně - s přihlédnutím k ust. § 142 odst. 5 zákoníku práce zřejmě neobstojí a je nutno i v tomto případě dostát písemné formě. (Ust. § 142 odst. 5 zákoníku práce zní: „Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplátit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera 51a) zaměstnance. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis 33).“ Přitom poznámka 51a) odkazuje na Zákon č. [115/2006](#) Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. [261/2007](#) Sb. a poznámka 33) na Zákon č. [379/2005](#) Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů.) Dohodu o srážkách dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce lze totiž zřejmě považovat za svého druhu písemné zmocnění ve smyslu ust. § 142 odst. 5 věty druhé zákoníku práce. (Dohoda dle ust. § 551 občanského zákoníku, jakož i dohoda dle ust. § 327 zákoníku práce musí být uzavřena písemně.)

Rozsah srážek

Srážky ze mzdy je možné provést jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v o. s. ř. Ust. § 148 odst. 2 zákoníku práce ale ve své větě druhé současně umožňuje provést (mimoexekuční) srážky ze mzdy i ve větším rozsahu, ovšem právě jen na základě dohody o srážkách ze mzdy, nejde-li o srážky ve prospěch zaměstnavatele (tedy jde-li o srážky na základě dohody o srážkách dle ust. § 551 občanského zákoníku popř. dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce k zajištění závazků zaměstnance) a nebude-li tím ohroženo provádění jiných srážek ze mzdy ani tím nebudou tyto srážky zkráceny. Srážky ze mzdy podle dohody o srážkách ze mzdy sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (dle ust. § 327 zákoníku práce ve prospěch zaměstnavatele) nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí (viz ust. § 327 odst. 1 věty první zákoníku práce).

Nepostupovat podle výpočtového vzorce upraveného ust. § 278 a násl. o. s. ř. (který určuje základní částku, která nesmí být sražena z měsíční mzdy povinného zaměstnance, jakož i částku, nad kterou naopak může být zbytek čisté mzdy postižen bez omezení, a v rozmezí těchto částek stanoví princip postihu zbytku čisté mzdy povinného, a to jen maximálně z jedné třetiny vypočtené částky resp. ze dvou třetin, pokud jde o uspokojení přednostních pohledávek), a nerespektovat tak nezabavitelné částky - stanovené nařízením vlády č. [595/2006](#) Sb., a to ve spojení s příslušnými ustanoveními zákona č. [110/2006](#) Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů (resp. případného - v budoucnu aktuálního - nařízení vlády stanovícího výši životního minima jednotlivce), zákona č. [117/1995](#) Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, resp. pro příslušný kalendářní rok aktuálního nařízení vlády stanovícího platné a účinné částky normativních nákladů na

bydlení (pro rok 2011 nařízení vlády č. [414/2010](#) Sb.) - je tedy možné za stanovených podmínek jen, jde-li o dohodu zaměstnance a třetí osoby resp. dohodu ve prospěch této třetí osoby; není je možno překračovat ve prospěch aktuálního zaměstnance zaměstnavatele, je ovšem možno je překračovat, jde-li o srážky ve prospěch bývalého zaměstnavatele zaměstnance.

Jednoduchý příklad

Svobodný a bezdětný zaměstnanec pobírá čistý plat ve výši 18 520 Kč, nejsou vůči němu nařízeny žádné exekuční srážky; dohodne se se zaměstnavatelem, aby prováděl z jeho platu srážky ve prospěch banky ke splátce úvěru, v měsíční výši 14 000 Kč, což je více, než podle nezabavitelných částek:

Základní nezabavitelná částka na povinného (zaměstnance) činí 5326 Kč. Po odečtení této nezabavitelné částky od čistého platu činí zbytek čistého platu 13 194 Kč. Hranice plně zabavitelného zbytku čistého platu je 7989 Kč, z čehož jedna třetina činí 2663 Kč. Pro uspokojení předmětné nepřednostní pohledávky lze použít jednu třetinu (zbytku čistého platu) 2663 Kč a celý zbytek čistého platu nad 7989 Kč (čili 13 194 - 7989) tedy 5205 Kč. Zaměstnanci má zůstat základní nezabavitelná částka 5326 Kč, dvě třetiny (zbytku čistého platu) t.j. 2 x 2663 čili 5326 Kč, takže celkem má být zaměstnanci vyplaceno 10 652 Kč. Měsíční srážka z platu má činit 7868 Kč (2663 Kč + 5205 Kč). Zaměstnanci však bude sraženo 14 000 Kč a zůstane mu jen 4 520 Kč.

Vzhledem k tomu, že taková dohoda vyhovuje ust. § 148 odst. 2 zákoníku práce, jsou srážky i v takové výši přípustné.

Příslušné limity srážek ze mzdy však zřejmě nelze překročit v případě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byt k uspokojení pohledávky, jež nevyplyvá z pracovně-právního, ale jiného vztahu mezi nimi (např. nájemního, tedy občansko-právního, poměru, kdy zaměstnavatel je pronajímatelem služebního bytu a zaměstnanec jeho nájemcem a podle dohody má být sraženo na úhradu nájemného a služeb souvisejících s užíváním bytu).

Pořadí srážek

U srážek ze mzdy prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy se podle ust. § 149 odst. 1 zákoníku práce řídí pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena nebo kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance; provádí-li se srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, řídí se pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy uzavřena.

Nemůže-li případně zaměstnavatel provést srážky ze mzdy, které je oprávněn provést i bez souhlasu zaměstnance, bez dohody s ním, ve smyslu ust. § 147 odst. 1 písm. c), d), e) zákoníku práce, na jejichž základě je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy; nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů; náhradu mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy (za dobu prvních 14 dnů - a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 prvních 21 dnů - pracovní neschopnosti nebo karantény) podle ust. § 192 zákoníku práce, na niž zaměstnanci právo nevzniklo, a to proto, že takovým srážkám konkurují exekuční srážky, a tak není možno srazit např. náhradu mzdy za přečerpanou dovolenou nebo náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti, jestliže zaměstnavatel pro porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance rozhodl o snížení náhrady nebo o jejím neposkytnutí, je vhodné uzavřít se zaměstnancem i tak dohodu o srážkách ze mzdy, aby srážky získaly své pořadí, což je užitečné zvláště pro případ, kdy hrozí, že zaměstnavateli budou i v budoucnu doručovány další

exekuční příkazy. (Jinak se u srážek ze mzdy prováděných podle ust. § 147 odst. 1 písm. c), d) a e) zákoníku práce řídí pořadí dle ust. § 149 odst. 2 zákoníku práce dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.)

Nejen mzda - i další příjmy z pracovněprávního vztahu, ale s výjimkami pro odměnu z dohody o provedení práce

Uvedená pravidla dohod o srážkách ze mzdy se vztahují - jak už bylo naznačeno, i na jiné příjmy zaměstnance z pracovněprávního vztahu, mezi něž zákoník práce zařazuje vedle platu v první řadě odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr - tedy z dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce (viz ust. § 145 odst. 1 ve spojení s ust. § 3 věty druhé zákoníku práce resp. ust. § 145 odst. 2 písm. a) zákoníku práce) - nikoliv však bez výjimky! Ačkoliv někdejší ust. § 299 odst. 5 o. s. ř., ve znění účinném do 31. prosince 2006, výslovně zakazující exekuční srážky z odměny z dohody o provedení práce, a to bez ohledu na to, co bylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o její splatnosti ujednáno, bylo k 1. lednu 2007 zákonem č. [264/2006 Sb.](#) zrušeno, ve výčtu příjmů podléhajících srážkám při výkonu rozhodnutí dle ust. § 299 odst. 1 o. s. ř. i nadále odměna z dohody o provedení práce uvedena není, a proto jsou exekuční srážky z odměny z dohody o provedení práce nepřipustné. A tak zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat dohodu o srážkách z odměny z dohody o provedení práce (ve smyslu ust. § 327 ve spojení s ust. § 145 odst. 1 a odst. 2 písm. a) zákoníku práce), ale není (a ani nebylo) možno uzavírat (tedy zaměstnanec nemůže a nemohl s třetí osobou - věřitelem, včetně bývalého zaměstnavatele, sjednávat) dohodu o srážkách z odměny z dohody o provedení práce ve smyslu ust. § 551 občanského zákoníku, a to s ohledem na ust. § 551 odst. 3 občanského zákoníku o tom, že „ustanovení odst. 1 a 2 (rozuměj ust. § 551 občanského zákoníku) platí i pro jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou“. Naproti tomu lze sjednávat dohodu o srážkách z odměny z dohody o provedení práce dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce k uspokojení závazků zaměstnance, které má vůči třetí osobě. Dohodu o srážkách z odměny z dohody o pracovní činnosti lze uzavírat jak ve smyslu ust. § 327 ve spojení s ust. § 145 odst. 1 a odst. 2 písm. a) zákoníku práce, tedy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem, tak i ve smyslu ust. § 551 občanského zákoníku, tedy mezi zaměstnavatelem a třetí osobou - jeho věřitelem, u něhož není zaměstnán (resp. již není zaměstnán), jakož i ve smyslu ust. § 146 písm. b) zákoníku práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k uspokojení závazků zaměstnance, které má vůči třetí osobě.

Závěrečné shrnutí

Bez příslušných dohod o srážkách, jejichž problematiku jsem se pokusil v tomto příspěvku nastínit, mohou být srážky ze zaměstnancovy mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu resp. jiných příjmů, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou (a jež vyplývají z pracovněprávního vztahu), provedeny jen v případech stanovených zákonem, ty zahrnují srážky na základě výkonu (exekuce) pravomocného úředního (soudního, potažmo rozhodčího - arbitrážního nebo správního) rozhodnutí (nařízeného soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku), zákonem stanovených daňových a pojistných odvodů a některé částky zaměstnanci neoprávněně vyplacené. Kromě srážek, které zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně sjednal v dohodě o srážkách ze mzdy uzavřené podle ust. § 327 zákoníku práce, srážek dohodnutých k uspokojení závazků zaměstnance dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce a srážek dohodnutých k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, podle ust. § 146 písm. c) zákoníku práce, se uplatňují ještě dohodnuté srážky ze mzdy jako samostatná forma zajištění závazků v občanskoprávních vztazích podle ust. § 551 občanského zákoníku.

Použitá literatura (uvedeny prameny, na něž není odkazováno explicitně v textu):

Smejkal, L.: Zajištění nároků zaměstnavatele, Právní rozhledy č. 13/2008, C. H. Beck, org. složka, str. 491 a 492.

Bukovjan, P., Chládková, A.: Odměňování za práci, srážky z příjmů a průměrný výdělek podle nového zákoníku práce, Mzdy a personalistika v praxi č. 7/2006, ASPI, a.s., str. 25.

Kahle, B., Vysokajová, M., Doležilek, J.: ASPI – Zákoník práce s komentářem, ASPI, a. s., 2007, str. 225.

Tégl, P.: Je ustanovení ust. § 551 občanského zákoníku protiústavní?, Právní fórum č. 1/2006, str. 16; ASPI: publikovaný názor č. 26823, ASPI, a.s. (Nyní Wolters Kluwer ČR a.s.)

Hrouzek, J.: Provádění srážek ze mzdy k zajištění pohledávek třetí osoby, Personální a sociální kartotéka č. 7/2005, LINDE Nakladatelství s.r.o., str. 17 a násl.

Jakubka, J. (a kol.): Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008, Nakladatelství ANAG, 2008, str. 257.

Klímová, R.: Srážky z příjmu podle občanského soudního řádu, Personální a sociální kartotéka č. 12/2009, LINDE Nakladatelství s.r.o., str. 15 a násl.

Maulwurf, A.: Nové nezabavitelné částky (nezabavitelné minimum) při srážkách ze mzdy po valorizaci pro rok 2011, Srážky ze mzdy po valorizaci nezabavitelných částek pro r. 2011, epravo.cz, 21. 1. 2011

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nestačí „mít systém“ aneb povinnosti veřejnoprávních původců při přechodu na atestovaný eSSL](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Právní průvodce českou krajinou](#)
- [Sdílení elektřiny v obecních projektech, změny po 1.8.2026 a zapojení bateriových úložišť](#)
- [Jak naložit s „oznámením“ přestupku soukromých osob? A je to vlastně oznámením ve smyslu zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich?](#)
- [Systémová podjatost ve správním řízení aneb požadavek na překročení nadkritické míry rizika systémové podjatosti](#)
- [Bezpečnostní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulační požadavky a praktické aspekty](#)
- [Pacht závodu a zákaz přenechání věci třetí osobě](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Nepravomocné povolení stavby a změna územního plánu](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)