

21. 7. 2017

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

Jednostranné ukončení dohody o srážkách ze mzdy

Dohoda o srážkách ze mzdy je jedním z důvodů, proč může zaměstnavatel srážky ze mzdy svému zaměstnanci provádět. Obecnou úpravu nalezneme v § 146 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a v § 2045 a násl. zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“). Předmětem zájmu tohoto krátkého článku je možnost jednostranného ukončení dohody o srážkách ze mzdy, které provádí zaměstnavatel za účelem uspokojení své pohledávky za zaměstnancem.



DOHNAL PERTOT SLANINA

advokátní kancelář

Úvodem je nutno konstatovat, že ani občanský zákoník, ani zákoník práce jednostranné ukončení dohody o srážkách ze mzdy neupravují a je tedy nutno vycházet z obecných principů. Pracovní právo zejména chrání postavení zaměstnance, zajišťuje mu uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování, rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Smyslem srážek ze mzdy dle zkoumaného § 146 písm. b) ZP je uspokojení závazku zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli. Rizikem, kterému se zaměstnanec vystavuje v případě, že nesplácí svůj závazek formou srážek ze mzdy, je jednorázová splatnost celého dluhu. Pro zaměstnance je tedy zpravidla výhodnější svůj závazek uspokojovat postupně. To je zpravidla i výhodné pro zaměstnavatele, který má jednak relativní jistou úhrady své pohledávky a jednak mu odpadají povinnosti (a rizika) spojené s vymáháním své pohledávky před soudem.

Zákoník práce stojí v určité míře i na popření svobodné vůle zaměstnance jako zvlášť chráněného subjektu a tudíž ani výklad, že zaměstnanec (nebo zaměstnavatel) nemůže bez zákonného nebo smluvního důvodu jednostranně dohodu o srážkách ukončit, není v rozporu s principem pracovního práva.

Subsidiární použití občanského zákoníku je umožněno ust. § 4 ZP na ty vztahy, které nejsou zákoníkem práce upraveny. Proto je nutno hledat možnost jednostranného ukončení dohody o srážkách ze mzdy v občanském zákoníku. Obecně lze jednostranně smlouvu ukončit buď výpovědí, odstoupením od smlouvy nebo na základě smluvního ujednání.[1]

Pokud nejsou dány zákonné (porušení dohody) ani smluvní důvody pro odstoupení od smlouvy,

případá v úvahu pouze výpověď dle § 1998 a násl. OZ. Ale i pro výpověď smlouvy je potřeba zákonného důvodu nebo smluvního ujednání. Docházíme tak k závěru, že jednostranné ukončení dohody o srážkách musí být upraveno v samotné dohodě o srážkách ze mzdy.

Aby bylo možno jednostranně dohodu o srážkách ze mzdy ukončit z pohledu ochranné funkce pracovního práva, museli bychom dovodit konkrétní zájem zaměstnance na jejím ukončení, což bude s ohledem na výše uvedené velmi složité.

Zkoumanou materii lze tedy na základě těchto základních úvah shrnout tak, že jednostranné ukončení dohody o srážkách ze mzdy je možné pouze v případě, že si to strany ujednají v samotné dohodě. Ze zákona tato možnost přímo nevyplývá. Je tak nutno klást velký důraz na samotnou dohodu, když výsledkem může být nemožnost předčasného jednostranného ukončení z obou stran. Zejména zaměstnanci by měli zvážit všechna pro a proti při jejím uzavírání.



Mgr. Miroslav Galvas,
advokátní koncipient

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář](#)
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

[1] V tomto případě ponechme stranou jednostranné ukončení dohody z důvodu uspokojení věřitele, například formou započtení apod., kde se bude výsledek lišit od zkoumané situace.

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)