

27. 10. 2016

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

K dohodě o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů zajišťující úhradu budoucího podmíněného dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli

Ačkoliv k problematice zajištění dluhů vzniklých v pracovněprávních vztazích již bylo napsáno mnohé, dohodu o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů (dále jen „dohoda o srážkách ze mzdy“) přitom nevyjímaje, v praxi nadále vyvstává řada otázek, které doposud uspokojivě vyřešeny nebyly.



Jednou z těchto otázek nepochybně je i to, zda lze dohodu o srážkách ze mzdy využít k zajištění budoucího podmíněného dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli, tedy např. k zajištění dluhu z titulu náhrady škody, který doposud nevznikl a s ohledem na jeho povahu ani není jisté, zda někdy v budoucnu vznikne. Dlužno přitom zdůraznit, že uzavření takové dohody může být pro zaměstnavatele velmi praktické a zaměstnavatelé uzavření takových dohod po svých zaměstnancích nezřídka požadují.

Oprávněnost srážek ze mzdy

Jak vyplývá z § 146 písm. b) zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZP**“), zaměstnavatel je oprávněn disponovat se mzdou zaměstnance, resp. z ní část odebrat a použít k úhradě dluhu zaměstnance, mimo jiné i tehdy, existuje-li řádně uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy nebo pokud zaměstnavatel srážku provádí k úhradě závazku zaměstnance. Oba případy bezpodmínečně předpokládají souhlas zaměstnance s tímto postupem. Rozdíl přitom spočívá v tom, zda dohodu uzavírá zaměstnanec se svým věřitelem, kterým může být i zaměstnavatel, nebo zda zaměstnanec dohodu se zaměstnavatelem uzavírá ve prospěch třetí osoby, kterou je věřitel zaměstnance, z povahy věci osoba vždy odlišná od zaměstnavatele. Vzhledem k tématu článku je relevantní toliko první typ dohody, tedy dohoda o srážkách ze mzdy, která je v současnosti upravena v § 2045 zák. č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jen „**OZ**“). Nadále se tedy budeme zabývat pouze jí.

Dohoda o srážkách ze mzdy

Do 31.12.2013 existovala v českém právním řádu dvoukolejnost právní úpravy dohody o srážkách ze

mzdy, kdy dohodu o srážkách ze mzdy uzavřenou mezi zaměstnancem a věřitelem odlišným od osoby zaměstnavatele upravoval v § 551 a násl. zák. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SOZ“), zatímco dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravoval § 327 obsažený přímo v ZP.

Ačkoliv důvodová zpráva k OZ uvádí, že úprava dohody o srážkách ze mzdy obsažená v § 2045 OZ se přejímá z dosavadní právní úpravy,[1] do značné míry tomu tak není. Zákonodárce zcela odstranil omezení vtělené do SOZ novelou účinnou od 1.1.2007, které umožnilo dohodou o srážkách ze mzdy dle SOZ zajistit pouze uspokojení pohledávky výživného dle zvláštních předpisů. Z § 2045 odst. 1 OZ přitom vyplývá, že *„dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy, a to ve výši nepřesahující její polovinu. Nejde-li o srážky k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření této dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele.“* Je tedy zřejmé, že zákonodárce již smluvní strany dohody o srážkách ze mzdy z hlediska druhu zajišťovaného dluhu nijak neomezuje.

Co však OZ z předchozí právní úpravy obsažené v SOZ i ZP přebírá zcela a důsledně, je absence vymezení kvality zajišťovaného dluhu, což může v praxi výklad předmětného ustanovení mírně komplikovat. Navzdory skutečnosti, že v případě institutu ručení OZ výslovně uvádí, že *„ručení lze poskytnout pro dluhy budoucí nebo podmíněné, jakož i soubor dluhů určitého druhu vznikající dlužníku v určité době nebo soubor různých dluhů z téhož právního důvodu“*,[2] a obdobně tak činí i v případě práva zástavního,[3] v případě dohody o srážkách ze mzdy jakožto dalšího institutu zajištění žádné vodítko v OZ nenalzáme. Odpověď na tuto otázku navíc nenalzáme ani v komentářích k OZ. S ohledem na základní principy soukromého práva, zejména s ohledem na zásadu autonomie vůle smluvních strany a zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, potažmo na teleologický výklad předmětného ustanovení, se však domníváme, že zajištění budoucího podmíněného dluhu prostřednictvím dohody o srážkách ze mzdy obecně možné je.

Ochrana zaměstnance

Lze sice namítat, že pracovněprávní vztahy jsou specifické určitou mírou nerovnosti jejich účastníků, jež je zaměstnancům právními předpisy kompenzována jejich zvýšenou ochranou, současně však nelze opominout, že pracovní právo tvoří nedílnou součást práva soukromého a jako takové je s ním i principiálně úzce spjato. I na pracovněprávní předpisy je tedy třeba nahlížet optikou zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, což ve své rozhodovací praxi dovodil i Ústavní soud.[4]

Dle § 147 odst. 3 ZP nejsou dovoleny srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut, přičemž věta druhá citovaného ustanovení výslovně připouští uzavření dohody o srážkách ze mzdy k zajištění dluhu z titulu náhrady škody. Uzavření dohody o srážkách ze mzdy k doposud nevzniklému a podmíněnému dluhu dle našeho názoru nelze interpretovat jako porušení zákazu srážek ze mzdy ke složení peněžních záruk, neboť žádná peněžní záruka zaměstnancem reálně skládána není; taková interpretace by představovala zcela extenzivní výklad předmětného zákazu, který by odporoval základním principům soukromého práva. Nelze samozřejmě opominout ani řadu dalších zákazů chránících zaměstnance, které jsou obsaženy v § 346b ZP a násl., kdy zejména § 346d odst. 1 ZP uvádí, že zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu, přičemž obdobně ZP zakazuje i zřízení zástavního práva k věci, k níž zaměstnanec teprve v budoucnu vlastnické právo nabyde. Obdobné ustanovení ve vztahu k dohodě o srážkách ze mzdy však ZP neobsahuje a zajištění budoucího podmíněného dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli nevylučuje ani v žádném jiném svém ustanovení. Zákaz uzavření dohody o srážkách ze mzdy k zajištění budoucího podmíněného dluhu za použití analogie k právu zástavnímu by navíc opět představoval extenzivní a dle našeho názoru zcela nepřípustný výklad v rozporu s principy soukromého práva. S ohledem na uvedené

máme za to, že uzavření dohody o srážkách ze mzdy není ani v rozporu se zvýšenou ochranou zaměstnance uplatňovanou v pracovněprávních vztazích, neboť tuto ochranu by zákonodárce musel výslovně zaměstnanci poskytnout.

Závěr

Jak z výše uvedeného vyplývá, uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejímž předmětem je zajištění doposud nevzniklého a podmíněného dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli, dle našeho názoru představuje z právního pohledu zcela konformní postup, který lze zaměstnavatelům doporučit zejména k zajištění náhrady případné škody způsobené jejich zaměstnanci. V zájmu právní jistoty a vyloučení případných sporů však důrazně doporučujeme, aby zajišťovaný dluh nebo množina dluhů, které jsou předmětnou dohodou o srážkách ze mzdy zajištěny, byly co nejpodrobněji identifikovány, zejména aby byl stanoven způsob určení jejich přesné výše. Současně je třeba při srážkách důsledně dodržet veškerá zákonná omezení, která omezují maximální výši částky, jež může být zaměstnanci z jeho mzdy sražena. Je třeba mít na paměti, že právo zaměstnance na vyplacení mzdy za vykonanou práci představuje elementární princip pracovního práva, jehož porušení, např. v důsledku neoprávněně provedené srážky ze mzdy, zaměstnance v krajním případě mimo jiné opravňuje až k okamžitému zrušení pracovního poměru ve smyslu § 56 odst. 1 písm. b) ZP.



Mgr. Matyáš Svoboda,
advokátní koncipient



JUDr. Jiří Brož,
advokát a společník

[Advokátní kancelář Brož, Sedlatý s.r.o.](#)

Atrium Flóra, Budova A
Vinohradská 2828/151
130 00 Praha 3

Tel.: +420 246 028 028

Fax: +420 246 028 029

e-mail: info@broz-sedlaty.cz

[1] Komentář v důvodové zprávě k zák. č. [89/2012](#) Sb. k § 2045 a násl.

[2] § 2019 odst. 1 zák. č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník.

[3] § 1311 zák. č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník.

[4] Např. náleží Ústavního soudu České republiky, sp. zn. II. ÚS 192/95.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)