

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

Srážky ze mzdy - I. díl (tituly ke srážkám)

Pravidla stanovená pro srážky ze mzdy se použijí i na srážky z platu, z pracovní odměny členů družstev a z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci, zejména z důchodu, nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, stipendia, náhrad ucházejícího výdělků, náhrad poskytovaných za výkon společenských funkcí a z hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání.

Problematiku srážek ze mzdy (resp. platu a jiných příjmů ze závislé činnosti) činí poměrně obtížnou skutečnost, že není upravena uceleně v jednom, ale v několika, a to nejen pracovně-právních a mzdových, předpisech...

Pravidla stanovená pro srážky ze mzdy se použijí i na srážky z platu, z pracovní odměny členů družstev a z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci, zejména z důchodu, nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, stipendia, náhrad ucházejícího výdělků, náhrad poskytovaných za výkon společenských funkcí a z hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání. Použijí se i na srážky z odměny plynoucí z dohody o pracovní činnosti; pravidla se však neaplikují na odměnu vyplývající z dohody o provedení práce, bez ohledu na to, co bylo o splatnosti odměny mezi pracovníkem a zaměstnavatelem ujednáno, neboť tato odměna exekucí srážkám nepodléhá.

Z (hrubé) mzdy se srazí nejprve:

- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- pojistné na veřejné zdravotní pojištění a
- záloha na daň z příjmů fyzických osob.

Ostatní (další) srážky ze mzdy lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu v ustanoveních o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. Provádět srážky ve větším rozsahu je nepřípustné.

Další srážky (z čisté mzdy) po odečtení povinných odvodů mohou být prováděny:

1. V rámci nařízené soudní či úřední exekuce.

2. Na základě dohody o srážkách ze mzdy:

- sjednané mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem podle § 246 zákoníku práce k zajištění pracovně-právního nároku zaměstnavatele (např. na náhradu škody),
- sjednané ve smyslu § 551 občanského zákoníku k uspokojení jakékoli jiné (občansko-právní) pohledávky třetí osoby (např. mezi manžely o placení výživného).

3. Jako srážky dovolené příslušnými zákony (zákoník práce, zákon o mzdě, zákon o platu). Takto lze i bez nařízené exekuce nebo souhlasu zaměstnance - dohody o srážkách ze mzdy srazit:

- zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
- náborové a jiné příspěvky, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle právních předpisů vrátit,
- náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,
- přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen tyto přeplatky a neprávem přijaté částky vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zvláštních právních předpisů.

Další články:

- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)