

12. 4. 2011

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

Srážky ze mzdy jakožto zajišťovací institut

Zákoník práce, taxativně vyjmenovává případy, kdy je zaměstnavatel oprávněn / povinen jednostranně provádět zaměstnanci srážky ze mzdy. Jedná se zejména o následující případy:

- a) úhrada povinných plateb zaměstnance (záloha na daň z příjmu fyzických osob, povinné pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti),
- b) nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady, popř. jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- c) náhrada mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhrada mzdy v případě dočasné pracovní neschopnosti, na niž zaměstnanci právo nevzniklo,
- d) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,



e) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

Na následujících řádcích se budeme zabývat prováděním srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance.

Srážky ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy

Od 01.01.2007 došlo k významné změně, která možnost uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy k zajištění pohledávky třetí osoby výrazně omezila. Ačkoli ke změně právní úpravy došlo již před delší dobou, neustále se setkáváme s problémy, které tento institut přináší. Z tohoto důvodu bychom rádi nejprve pojednali o základních změnách, ke kterým od 01.01.2007 došlo.

Do konce roku 2006 bylo možné zajistit uspokojení pohledávky třetí osoby dohodou o srážkách ze mzdy. Bylo běžnou praxí bank, že v případě žádosti o poskytnutí různých spotřebitelských úvěrů podmiňovaly jeho čerpání uzavřením dohody o srážkách ze mzdy. V případě, že dlužník přestal úvěr splácet, banka zaslala dohodu o srážkách zaměstnavateli, který byl bez dalšího povinen srážky ze mzdy zaměstnance na svůj náklad provádět. S ohledem na skutečnost, že v průběhu let došlo k enormnímu nárůstu spotřebitelských úvěrů, došlo též k nárůstu této agendy u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel byl tak nucen nést náklady s tím spojené.

Od 01.01.2007 byla možnost třetí osoby zajistit uspokojení pohledávky dohodou o srážkách ze mzdy výrazně omezena, a to pouze na uspokojení pohledávek na výživné a na jiné pohledávky, o nichž to stanoví zákon. V současné době však neexistuje žádné zákonné ustanovení, na základě kterého by třetí osoba mohla platně uzavřít dohodu o provádění srážek ze mzdy k zajištění jiné pohledávky než výživného. Dohoda o srážkách ze mzdy uzavřená po 01.01.2007 k zajištění jiné pohledávky než

výživného nemá právní účinky. Pro úplnost uvádíme, že srážky se mzdy prováděné na základě dohod o srážkách ze mzdy, které byly uzavřeny před 01.01.2007 je možné nadále provádět, nelze je však zvyšovat.

Srážky ze mzdy na základě dohody k uspokojení závazků zaměstnance

Pokud jde o provádění srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance (viz. písm. d) výše) toto je podle našeho názoru po 01.01.2007 možné jen na základě individuální dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Je tedy na zaměstnavateli samotném, zda bude ochoten se se zaměstnancem na provádění srážek dohodnout.

Zákoník práce pro dohodu o srážkách ze mzdy ve prospěch třetí osoby sice nestanoví žádné formální náležitosti, z našich zkušeností však v každém případě doporučujeme ji v případě potřeby uzavřít v písemné formě. Dohoda by také mohla upravovat náhradu nákladů zaměstnavatele spojených s poukazováním sražené částky na účet třetí osoby.

Závěr

V jiných než zákoníkem práce vymezených případech srážky ze mzdy zaměstnance provádět nelze.

V případě, že by zaměstnavatel provedl srážku ze mzdy z jiného, než zákonem stanoveného důvodu, porušil by tím jednak právo zaměstnance na odměnu za vykonanou práci, jednak povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci odměnu ve sjednané výši. Toto porušení by v konečném důsledku mohlo vést až k uložení sankce až do výše 2.000.000,- Kč



Mgr. Dagmar Horáková

[Schaffer & Partner Legal, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Gallery Myšák
Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: + 420 221 506 300
Fax: + 420 221 506 301
e-mail: info@schaffer-partner.cz

Další články:

- [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](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní 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](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Limity dohledu nad výkonem znalecké činnosti](#)
- [Stavebníci získávají od roku 2026 silnější pozici v soudních sporech o povolení stavby](#)