

## Postavení dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů v exekučním právu České republiky<sup>1</sup>

### Status of Agreement on Deductions from Salaries and Other Incomes in Enforcement Law of the Czech Republic

Martin Štefko

---

**Abstract:** *The purpose of the paper is to point to the shaky status of the agreement on deductions from salaries and other incomes that the instrument experienced as a result of recodification of the Czech private law and labour law, without any substantive changes in the legal status of the agreement on deductions from salaries in the enforcement proceedings. The author argues with standard interpretation methods to preserve the exceptional nature of the agreement on deductions from salaries and other incomes from the point of view of the enforcement law in the Czech Republic.*

**Key Words:** *Labour Law; Civil Law; Wage Deductions; Agreement on Deductions from Salaries; Enforcement Law; Bailiff; Warrant; the Czech Republic.*

**Abstrakt:** *Cílem příspěvku je poukázat na otřesené postavení dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů, které tento instrument zažil v důsledku rekodifikace českého soukromého práva a pracovního práva, aniž by se právní úprava postavení dohody o srážkách ze mzdy v exekučním řízení věcně změnila. Autor argumentuje standardními metodami výkladu pro zachování výjimečnosti dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z hlediska exekučního práva v České republice.*

**Klíčová slova:** *Pracovní právo; soukromé právo; srážky ze mzdy; dohoda o srážkách ze mzdy; exekuční právo; exekutor; nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy; Česká republika.*

---

<sup>1</sup> Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03.

## Úvod

Rekodifikace práva mají nejen přínosy, ale též své stinné stránky. Jednou z nich je nesporně rekodifikací pracovního práva i soukromého práva znejasněný status dohody o srážkách ze mzdy či jiných příjmů v případě střetu s exekučním příkazem, kterým soudní exekutor ukládá provádět srážky u téhož dlužníka/povinného pro jinou pohledávku. Ač rekodifikátor Zákoníku práce konstatoval, že se úprava pouze zpřesňuje,<sup>2</sup> plátcí mzdy, stejně jako odborná veřejnost nyní hledají opět odpověď na otázku, která dle předchozí úpravy kladena nebyla. Důvodem je neustále stoupající průměrná zadluženost obyvatelstva, kombinovaná s fenoménem vícečetných exekucí, u nichž výkon provádí různé instituce.

Cílem příspěvku je zamyslet se nad výzkumnou otázkou, zda má exekuční příkaz ukládající provedení srážek ze mzdy či jiných příjmů přednost před srážkami prováděnými na základě dohod o srážkách ze mzdy a jiných příjmů. Nebudeme si přitom situaci ulehčovat posouzením kolize dohody o srážkách ze mzdy či jiných příjmů pro výživné pro nezaopatřené děti, kde by bylo možné argumentovat absolutní předností takovéto pohledávky.

Řešení naznačené výzkumné otázky je v praxi velmi sporné. Názor, že nařízená exekuce má přednost před srážkami prováděnými na základě dohody o srážkách ze mzdy, zveřejnilo Ministerstvo spravedlnosti České republiky i Exekutorská komora České republiky; dokonce jsou podnikány legislativní kroky (viz část *Střet s nařízením výkonu rozhodnutí*). Ve shodě s takto naznačeným směrem výkladu řada autorů shodně potvrzuje, že dohoda o srážkách ze mzdy či jiných příjmů (dále jen „dohoda o srážkách ze mzdy“) musí ustoupit exekučnímu příkazu pro jakoukoliv exekvovatelnou pohledávku.<sup>3</sup> Lze ovšem najít též názory na druhé straně

<sup>2</sup> Srovnej komentář k ustanovení §§ 145 až 150 a § 327, tisk č. 1153, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2005. Ironií je, že v Důvodové zprávě je výslovně uvedeno: „Zpřesněny byly rovněž vztahy ke zvláštním zákonům, a to k §§ 276 až 302 Občanského soudního řádu.“

<sup>3</sup> Namátkově lze odkázat na názory dostupné v následujících online dostupných článcích či písemných fragmentech: <http://www.danovy-portal.com/aktuality/exekucni-srazky-maji-prednost-pred-jinymi-dohodami-o-srazkach-ze-mzdy>; <http://www.podnikatel.cz/clanky/exekucni-srazky-a-jine-srazky-ze-mzdy-v-roce-2014-aktualni-pravni-vyklady/>; <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/srazky-ze-mzdy-od-1-1-2014/>; a <http://www.bezplatnapravniportalna.cz/online-zdarma/home/dotazy-exekuce/questions/3776-exekuce-a-dohoda-o-srazkach-z-platu-mzdy-vydelku-od-zamestnavatele.html>. Vše citováno k 7. 10. 2017.

spektra.<sup>4</sup> A ty lze podpořit historicky subjektivním, systematickým i teleologickým výkladem, budeme-li analyzovat vývoj institutu dohod o srážkách ze mzdy o poznání důkladněji (viz část *Stručný historický exkurz* a část „Nová“ *pracovněprávní úprava*).

## Pojem

Dohodu o srážkách ze mzdy uzavírá věřitel (fyzická osoba či právnická osoba včetně státu) s dlužníkem, jímž může být z povahy věci jen osoba fyzická. Dohodu o srážkách ze mzdy lze sjednat též jako smlouvu *in favorem tertii* – například věřitel se dohodne s dlužníkem, že srážky ze mzdy bude plátce (zaměstnavatel dlužníka) provádět nikoli ve prospěch věřitele, nýbrž ve prospěch třetí osoby, od věřitele odlišné.

Dohoda o srážkách ze mzdy je nástrojem smluvního zajištění dluhu,<sup>5</sup> který v sobě zahrnuje i funkci uhrazovací.<sup>6</sup> Dohoda o srážkách ze mzdy tedy slouží nejen k zajištění pohledávky zaměstnavatele, ale současně též ke splnění dluhu (závazku) zaměstnancem.<sup>7</sup> Zaměstnanec je obligatorním dlužníkem, to znamená, že pojmovým znakem uvedené dohody je, že ji dlužník (zaměstnanec) uzavírá sám a vždy k zajištění svého vlastního dluhu.<sup>8</sup>

Úprava v Občanském zákoníku z roku 2012 se opětovně vrátila k možnosti zajištění jakýchkoli peněžitých dluhů; dosavadní omezení zajištění pouze na dluhy z titulu výživného či jiné dluhy, o nichž to stanovil zákon, které přinesl Doprovodný zákon k Zákoníku práce,<sup>9</sup> tak padlo.

Věřitelem může být jak osoba odlišná od plátce mzdy, tak nově i samotný plátce. Je-li věřitelem samotný plátce mzdy, pak dohoda o srážkách ze mzdy vzniká dosažením konsensu. Je-li však věřitelem osoba od plátce mzdy odlišná, je k dohodě o srážkách ze mzdy nutný předchozí souhlas plátce mzdy (zaměstnavatele).

---

<sup>4</sup> Blíže viz VIGHOVÁ, V. Pořadí srážek ze mzdy. *Práce a mzda*. 2012, č. 8, s. 60 (a též zde <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39208v49227-poradi-srazek-ze-mzdy/>; citováno 9. 10. 2017) a zřejmě i FETTER, R. W. Dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů jako zajišťovací prostředek k uspokojení pohledávky za zaměstnancem. In: *ZF*. 2013, č. 3, s. 19.

<sup>5</sup> Důvodová zpráva opět mluví nepřesně o zajištění závazku, jakož i zajištění pohledávky.

<sup>6</sup> Z povahy věci je způsobilým prostředkem zajištění toliko peněžitých dluhů.

<sup>7</sup> Blíže viz Drápal in BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 888.

<sup>8</sup> Blíže viz ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: 2. sv.*, s. 1588 (autorem P. Tégl a J. Dvořák).

<sup>9</sup> Blíže viz zákon č. 264/2006 Sb.

Podstatnými náležitostmi dohody o srážkách ze mzdy jsou kromě obecných náležitostí právních jednání určitost vymezení zajišťovaného dluhu a rozsah srážek (tj. celková výše měsíční srážky). Z důvodů opatrnosti se doporučuje uvést též celkový rozsah dluhu. Dohoda o srážkách z příjmu nemusí obsahovat specifikaci plátce mzdy, jenž má srážky provádět; je způsobilá vázat kteréhokoli plátce mzdy a ten se, samozřejmě, může v mezichase do splnění dluhu měnit. Pokud smluvní stranou není zaměstnavatel, pak k dohodě o srážkách ze mzdy musí být připojen souhlas zaměstnavatele jako plátce mzdy. Dohoda o srážkách ze mzdy by zřejmě měla upravovat též způsob výplaty sražených částek věřiteli či jiné oprávněné osobě.

K dohodě o srážkách ze mzdy by bylo možné též připojit ujednání významné pro zaměstnance. Provádění srážek ze mzdy lze omezit jen na označeného plátce (zaměstnavatele) a dohodnout, že po skončení pracovněprávního vztahu zaměstnance k tomuto plátcí (k zaměstnavateli) nebude ve srážkách ze mzdy u nového plátce (dalšího zaměstnavatele) pokračováno.

Občanský zákoník již od roku 2014 nevyžaduje písemnost dohody o srážkách ze mzdy, z povahy věci se ovšem doporučuje její sjednání v písemné podobě.<sup>10</sup>

### ***Regulace dohody o srážkách ze mzdy v Občanském zákoníku z roku 2012***

Dle původní redakce stanovil Občanský zákoník z roku 2012, že lze zajistit dluh (přesněji ovšem pohledávku) dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody o srážkách ze mzdy předchozího souhlasu zaměstnavatele. Proti plátcí mzdy nebo platu nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda o srážkách ze mzdy předložena.

Náklady spojené s placením srážek je, stejně jako doposud, povinen nést plátce mzdy nebo platu. Má-li však plátce mzdy nebo platu plnit současně podle několika dohod o srážkách ze mzdy nebo platu, jdou náklady

---

<sup>10</sup> Pracovněprávní úprava dohody o srážkách ze mzdy v ustanovení § 246 Zákoníku práce z roku 1965 i v ustanovení § 327 Zákoníku práce z roku 2006 ve znění do svého zrušení k 31. prosinci 2013 stanovila povinnou písemnou formu pod sankcí neplatnosti.

spojené s placením srážek podle druhé a další dohody o srážkách ze mzdy ex lege k tíži dlužníka.

Dle ustanovení § 2047 Občanského zákoníku se jeho ustanovení § 2045 a § 2046 použijí i pro jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou nebo platem. Které to ovšem příjmy jsou, již Občanský zákoník dále nekonkretizuje.

Hned první novela Občanského zákoníku z roku 2012 se vrátila k poněkud nešťastnému limitu „do poloviny výše mzdy, platu či odměny z dohody“. Zákon č. 460/2016 Sb. vypustil tento limit.

### Stručný historický exkurz

Dohoda o srážkách ze mzdy není tradičním zajišťovacím institutem soukromého práva.<sup>11</sup> Předmětnou úpravu poprvé přinesl Občanský zákoník z roku 1964,<sup>12</sup> a následně též Zákoník práce z roku 1965. Jednalo se o institut vycházející z jiného společenského systému, kdy zaměstnavatel (plátce mzdy) byl formalizovaným kolektivem pracujících, kteří se sdružili v socialistickou organizaci hospodařící se státním majetkem. Dle ustanovení § 57 Občanského zákoníku z roku 1964 v původním znění bylo uspokojení pohledávky možno zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesměly činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Proti plátcovi mzdy nabýval věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcovi dohoda o srážkách ze mzdy předložena. Uvedená úprava platila i pro jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládalo jako se mzdou.

Vzhledem k samostatnosti pracovního práva upravil dohodu o srážkách ze mzdy též první československý Zákoník práce v ustanovení § 246. Předmětné ustanovení v podstatě doslova opakovalo občansko-právní úpravu: uspokojení nároku zaměstnavatele bylo možno zajistit dohodou mezi ním a zaměstnancem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesměly činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí a dohoda musela být uzavřena písemně, jinak byla neplatná; konečně stejná úprava platila i pro jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou.

<sup>11</sup> Jak to výslovně tvrdila zvláštní část Důvodové zprávy k Zákoníku práce v komentáři k ustanovení §§ 325 až 328, tisk č. 1153, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2005.

<sup>12</sup> Blíže viz ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: 2. sv.*, s. 1585 (autorem P. Tégl a J. Dvořák).

Základním smyslem dohody o srážkách ze mzdy bylo předejít soudnímu sporu, respektive nucenému výkonu rozhodnutí. Věřiteli se tímto způsobem mělo dostat jistoty, že jeho dluh bude uhrazen.

Zákoník práce z roku 1965 přímo pořadí srážek ze mzdy neupravil; stalo se tak v prováděcím Nařízení vlády č. 66/1965 Sb. Předmětné Nařízení vlády v ustanovení § 20 vymezilo všechny klíčové principy právní úpravy, jež jsou určující též v platném ustanovení § 149 Zákoníku práce, to značí jiné, než zákonné srážky ze mzdy se provádí v rozsahu stanoveném v Občanském soudním řádu; u pohledávek, pro které byl soudem nebo národním výborem nařízen výkon rozhodnutí, jsou způsob provádění srážek ze mzdy i pořadí jednotlivých pohledávek upraveny v Občanském soudním řádu; explicitní úprava pořadí srážek ze mzdy prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy a pořadí v případě změny organizace zůstávají zachovány.<sup>13</sup> Ljubomír Drápal, někdejší soudce Nejvyššího soudu České republiky, k úpravě dohody o srážkách ze mzdy napsal: „V případě, že jsou ze mzdy či jiného příjmu zaměstnance prováděny srážky pro více pohledávek (nároků), uspokojují se postupně – bez ohledu na to, zda se srážky provádějí na základě výkonu rozhodnutí nařízeného soudem, daňovým nebo správním orgánem anebo na základě dohody o srážkách ze mzdy [...]“<sup>14</sup> Podobný výklad podtrhující výjimečnost dohody o srážkách ze mzdy z hlediska civilního procesu potvrzují též ministerští úředníci ve svých komentářích. Někteří dohodu o srážkách ze mzdy označují za alternativu k výkonu rozhodnutí,<sup>15</sup> jiní ji klasifikují jako právní titul pro srážky, které právní předpisy „nezahrnují“.<sup>16</sup>

Možnost dohody o srážkách ze mzdy nebyla upravena jen v pracovních předpisech, ale též v zákonech o sociálním zabezpečení. Příkladem je ustanovení § 70 Zákona o sociálním zabezpečení z roku 1975, který upravil dohodu o srážkách z dávek. Citace předmětného ustanovení nám až překvapivě připomene následující vývoj dohody o srážkách z dávek v Občanském zákoníku z roku 1964, respektive novou úpravu v Občanském zákoníku z roku 2012: „Dohody o srážkách z dávek mohou být

<sup>13</sup> Blíže viz WITZ, K. et al. *Československé pracovní právo: Učebnice*. Praha: Orbis, 1967, s. 271.

<sup>14</sup> Blíže viz SOUČKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 647.

<sup>15</sup> Blíže viz HOCHMAN, J., L. JOUZA a A. KOTTNAUER. *Komentář k Zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikaturu a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999, s. 240.

<sup>16</sup> Blíže viz JAKUBKA, J. *Zákoník práce pro praxi*. Olomouc: ANAG, 2004, s. 314.

uzavřeny jen pro pohledávky na výživném, popřípadě na příspěvku na výživu, a to až do poloviny dávek.“ Právě k této úpravě Nejvyšší soud České republiky konstatoval rovnocennost srážek prováděných na základě dohody o srážkách a srážek nařízených v rámci výkonu rozhodnutí. Stanovisko Nejvyššího soudu<sup>17</sup> České republiky znělo: „Jestliže srážky z důchodu mají být prováděny jak na základě dohody o srážkách z dávek, tak na základě soudem nařízeného výkonu rozhodnutí, a to v těch případech, kdy výkon rozhodnutí srážkami z dávek je veden pro přednostní pohledávku na výživném (§ 279 odst. 2 Občanského soudního řádu), je třeba vyjít ze zásady, že ten, kdo nařízeným výkonem rozhodnutí vymáhá svoji pohledávku na výživném, nemůže být v nevýhodě proti tomu, jehož pohledávka stejného druhu je uspokojována na základě dohody o srážkách z dávek; tato zásada platí i naopak. Pohledávky tohoto druhu jsou svou povahou pohledávkami přednostními, a nelze proto považovat za rozhodné, zda pro tyto pohledávky byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z dávek, či zda jsou uspokojovány na základě dohody podle ustanovení § 70 odst. 1 zákona č. 121/1975 Sb. Z toho důvodu také může nastat pouze souběh mezi těmito pohledávkami.“

Jak již bylo konstatováno, rekodifikací pracovního práva mělo být dosaženo, mimo jiné, zpřesnění úpravy srážek ze mzdy, včetně ujasnění vztahu k Občanskému soudnímu řádu.<sup>18</sup> Principy tedy měly zůstat stejné, včetně klíčového příkazu, že pro výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy platí předpisy o výkonu soudních rozhodnutí srážkou ze mzdy.<sup>19</sup>

Vlastní úpravu dohody o srážkách ze mzdy, uvedenou v Zákoníku práce z roku 1965, v podstatě recipoval (s dílčím znejasňujícím zásahem, viz dále) též platný Zákoník práce a počítalo se s ní, kupodivu, i do budoucna.<sup>20</sup> Ustanovení § 327 Zákoníku práce z roku 2006 skutečně opakovalo téměř doslova starou právní úpravu s několika zpřesněními. Uspokojení plnění oprávněného, je-li jím zaměstnavatel, bylo možné zajistit dohodou mezi ním a zaměstnancem jako dlužníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesměly činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Dohoda o srážkách ze mzdy musela být uzavřena písemně, jinak

<sup>17</sup> Blíže viz Stanovisko kolegia Nejvyššího soudu sp. zn. Cpj 73/85, které bylo dokonce publikováno ve Sbírce Nejvyššího soudu 1985, č. 2-3, s. 153.

<sup>18</sup> Srovnej komentář k ustanovení §§ 145 až 150 a § 327, tisk č. 1153, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2005. Dále též B. Kahle in VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 336.

<sup>19</sup> Blíže viz ustanovení § 20 odst. 2 Nařízení vlády č. 66/1965 Sb. a ustanovení § 70 odst. 1 druhá věta zákona č. 121/1975 Sb. Dále srovnej například rozhodnutí (Rc) 5 Co 490/73.

<sup>20</sup> A to i v novém Občanském zákoníku. Blíže viz ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: 2. sv.*, s. 1590 (autorem P. Tégla a J. Dvořák).

byla neplatná. Ustanovení § 327 Zákoníku práce již neobsahovalo rozšiřující vymezení příjmů, bylo však nutné vyjít ze systematického výkladu a považovat legislativní zkratku zavedenou v ustanovení § 145 odst. 1 Zákoníku práce za použitou též v ustanovení § 327 Zákoníku práce. Rozšiřující vymezení, zahrnující kromě mzdy jiné příjmy, jež podléhají srážkám, tak bylo přeneseno do ustanovení § 145 Zákoníku práce.

Ustanovení § 327 Zákoníku práce výslovně stanovilo, že srážky ze mzdy nesměly činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. Odpovědnost za řádné provádění srážek ze mzdy v nejvyšším možném rozsahu tížila ovšem výlučně plátce mzdy. Ustanovení § 148 odst. 2 Zákoníku práce umožňovalo provádět srážky ze mzdy ve větším rozsahu, pouze nejde-li o srážky prováděné na základě dohody o srážkách ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, nebude-li tím ohroženo provádění jiných srážek ze mzdy a nebudou-li tyto srážky zkráceny. Odborná literatura ovšem k tomuto oprávnění provádět srážky ze mzdy ve větším rozsahu mlčela.

Dohoda o srážkách ze mzdy mohla, na rozdíl od občanskoprávní úpravy,<sup>21</sup> sloužit k zajištění všech pohledávek zaměstnavatele, které mu vznikly proti zaměstnancům z jejich pracovněprávních vztahů (tedy nikoliv i z jiných pohledávek nesouvisejících s pracovněprávním vztahem) a měli peněžitou povahu. Nesmělo se však jednat o srážky za přijetí do zaměstnání, srážky ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut.<sup>22</sup> Pokud šlo o odpovědnost více zaměstnanců za náhradu škody, odpovídal každý z nich poměrně podle míry svého zavinění (ustanovení § 257 odst. 5 Zákoníku práce). Dohodou o srážkách ze mzdy uzavřenou podle Občanského zákoníku nebylo možno zajistit uspokojení pohledávky odborové organizace vůči jejímu členu z důvodu placení členských příspěvků.<sup>23</sup> Vzhledem k dílčí povaze závazku by případné uzavření dohody o srážkách ze mzdy se všemi zaměstnanci nezakládalo zajištění závazku v celém rozsahu, ale mělo by vliv pouze na tu část dluhu, která by připadala na konkrétního dlužníka.

Dohodu o srážkách ze mzdy bylo možno platně uzavřít, i když dosud nenastala splatnost pohledávky zaměstnavatele; se srážkami však bylo možné započít teprve až po její splatnosti. Dohoda o srážkách ze mzdy

<sup>21</sup> Srovnej ustanovení § 551 Občanského zákoníku po novelizaci provedené čl. XLIII zákona č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím Zákoníku práce.

<sup>22</sup> Srovnej též Vrchní soud v Praze, 7 A 120/97-30, SJS 710/2000.

<sup>23</sup> Blíže viz Nejvyšší soud, 33 Odo 269/2003, [C 3156].



musela být uzavřena písemně, jinak byla relativně<sup>24</sup> neplatná. Dohodu o srážkách ze mzdy bylo nutné sjednat písemně i v případě, že primární závazek byl sjednán ústně. Platnost uvedené dohody byla závislá na platnosti primárního (zajišťovaného) závazku. Pokud by hlavní závazek byl neplatný, byla by neplatná i dohoda o srážkách ze mzdy, která měla hlavní závazek zajistit.<sup>25</sup>

Doprovodný zákon k Zákoníku práce přehodnotil úpravy v důsledku dlouhodobé kritiky jak ze strany praxe (zejména zaměstnavatelů), tak i právní teorie.<sup>26</sup> Kritizován byl jednak fakt, že dohodou o srážkách ze mzdy je možno zavazovat plátce mzdy bez jeho souhlasu (respektive proti jeho vůli), když plátce mzdy není stranou smlouvy, avšak předloženou smlouvou je vázán, a jednak potom skutečnost, že se jedná o smlouvu v neprospěch třetího. Tím mělo docházet k porušení principu smluvní autonomie a principu rovnosti subjektů soukromoprávních vztahů. Z uvedeného důvodu došlo k omezení pohledávek, které bylo možné tímto způsobem zajistit, na pohledávky výživného a jiné pohledávky, o nichž tak výslovně stanovil zvláštní zákon.

### „Nová“ pracovněprávní úprava

Zákoník práce z roku 2006 má specifickou úpravu pořadí srážek ze mzdy a jiných příjmů obsaženou v ustanovení § 148 a § 149. První citované ustanovení reguluje absolutní přednost při provádění srážek, to znamená, že srážky ze mzdy se přednostně provedou na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, na pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v Občanském soudním řádu. Těmito podmínkami se dle ustanovení § 148 odst. 2 Zákoníku práce řídí u pohledávek, pro které byl soudem, soudním exekutorem,

<sup>24</sup> Blíže viz FETTER, R. W. Dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu. *Právní rádce*. 2008, č. 11, s. 32 a násl.

<sup>25</sup> Jednostranný příkaz zaměstnance svému zaměstnavateli, aby za něj zprostředkoval platbu věřiteli, nenahrazuje písemnou dohodu podle § 551, a ani případná dohoda, podle které plátce mzdy provádí ze mzdy zaměstnance pravidelné srážky pro vklad na běžném účtu, není dohodou podle § 551. Zaměstnanec není totiž vůči peněžnímu ústavu, který vede jeho účet, v postavení dlužníka, nýbrž ve vztahu založeném smlouvou o sporozitrovém (běžném) účtu. Blíže viz ŠVESTKA, J., J. SPÁČIL, M. ŠKÁROVÁ, M. HULMÁK, et al. *Občanský zákoník I, II*, s. 1465.

<sup>26</sup> Srovnej například TÉGL, P. Je ustanovení § 551 Občanského zákoníku protiústavní?. *Právní fórum*. 2006, č. 1.

spřávcem daně nebo orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku nařízen výkon rozhodnutí, pořadí jednotlivých pohledávek.

Následující ustanovení § 149 Zákoníku práce stanoví, že u srážek ze mzdy prováděných podle § 146 písm. b) Zákoníku práce, tj. právě u srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy či dohody k uspokojení pohledávky zaměstnavatele, se 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. Teorie vyžaduje vykládat termín předložení doslova; je nutno tedy předložení dohody o srážkách ze mzdy v originále či úředně ověřené kopii.<sup>27</sup> Provádí-li se srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, řídí se pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy uzavřena.

U srážek ze mzdy prováděných za účelem vrácení zálohy na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu, vrácení nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů či vrácení náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhrady mzdy nebo platu podle § 192 Zákoníku práce, na niž zaměstnanci právo nevzniklo, se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

U srážek ze mzdy 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 prováděním srážek ze mzdy zaměstnanec, který je členem odborové organizace, se řídí pořadí dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas s prováděním srážek ze mzdy.

Jestliže zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, zůstává pořadí, které získaly pohledávky, zachováno i u nového zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu). Nový zaměstnavatel (plátce mzdy nebo platu) je povinen začít provádět srážky ze mzdy dnem, ve kterém se od zaměstnance, dosavadního zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu) nebo oprávněného dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky; ledaže byl v dohodě o srážkách ze mzdy tento účinek výslovně vyloučen.

---

<sup>27</sup> Blíže viz ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: 2. sv.*, s. 1588 (autorem P. Tégel a J. Dvořák).

Předmětná pracovněprávní úprava se uplatní jak v případě dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele (přímá aplikace), tak v případě dohody o srážkách ze mzdy ve prospěch jiného věřitele.<sup>28</sup> Byla-li dohoda o srážkách ze mzdy uzavřena a zaměstnavatel s ní vyslovil souhlas,<sup>29</sup> řídí se pořadím dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena.<sup>30</sup> Zde je ovšem nutno upozornit, že teoreticky se může jednat též o situaci, kdy nový plátcе mzdy nastupuje na místo předchozího plátcе mzdy. V takovém případě zůstává zachováno pořadí původního plátcе mzdy.<sup>31</sup>

Řešení nastíněné výzkumné otázky spočívá ve výkladu ustanovení § 148 odst. 2 Zákonníku práce, které obsahuje dva příkazy: jednak deleguje úpravu srážky ze mzdy, a to i srážek na základě dohody o srážkách ze mzdy regulaci výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v Občanském soudním řádu, a jednak vylučuje aplikaci úpravy pořadí pohledávky dle Občanského soudního řádu na srážky dle dohody o srážkách ze mzdy.<sup>32</sup>

S přihlédnutím k historii zmíněné úpravy lze poukázat na smysl věty: „Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v Občanském soudním řádu“, která klade srážky ze mzdy prováděné na základě dohody o srážkách ze mzdy naroveň srážkám nařízeným v rámci výkonu rozhodnutí. Předmětné ustanovení § 148 Zákonníku práce počítá se specifickou úpravou pořadí dohody o srážkách ze mzdy, jež ovšem účelně zapracovává delegaci do úpravy v Občanském soudním řádu.<sup>33</sup>

---

<sup>28</sup> Specialita k obecné úpravě v ustanovení § 2045 Občanského zákoníku z roku 2012, byť smysl je v obou případech v podstatě stejný. Pořadí se řídí dnem, kdy se zaměstnavatel dozvěděl.

<sup>29</sup> Odhlížíme od dohody k uspokojení pohledávky zaměstnavatele, která je v ustanovení § 146 písm. b) Zákonníku práce upravena též.

<sup>30</sup> Obecnou úpravu dle ustanovení § 2045 odst. 2 Občanského zákoníku předchází ustanovení § 149 odst. 1 Zákonníku práce.

<sup>31</sup> Blíže viz ustanovení § 149 odst. 4 Zákonníku práce.

<sup>32</sup> Shodně ANDRAŠČÍKOVÁ, M., P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 278.

<sup>33</sup> Shodně ANDRAŠČÍKOVÁ, M., P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 278.

## Střet s nařízením výkonu rozhodnutí

Základním kamenem úrazu „nové“ úpravy v ustanovení § 149 Zákoníku práce je, že ji nejen Exekutorská komora České republiky,<sup>34</sup> ale především ani Ministerstvo spravedlnosti České republiky již nepovažují za efektivní způsob řešení odklizení dluhů zaměstnanců.<sup>35</sup> Použité argumenty zde ovšem jdou jaksi proti sobě. Jako opora tvrzení, že dohoda o srážkách ze mzdy nemá účinky po nařízení výkonu rozhodnutí, se uvádí ustanovení § 282 a § 277 Občanského soudního řádu, respektive podpůrně ustanovení § 109 odst. 1 písm. d) Insolvenčního zákona.

Ustanovení § 282 Občanského soudního řádu stanoví, že v nařízení výkonu rozhodnutí přikáže soud plátcí mzdy, aby po tom, kdy mu bude nařízení výkonu rozhodnutí doručeno, prováděl ze mzdy povinného stanovené srážky a nevyplácel sražené částky povinnému. Soud je povinen zajistit doručení nařízení výkonu rozhodnutí oprávněnému, povinnému a plátcí mzdy. Povinnému a plátcí mzdy se nařízení výkonu rozhodnutí doručuje do vlastních rukou. Povinný ztrácí dnem, kdy je plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí nebo usnesení obsahující vyznění o nařízení výkonu rozhodnutí (ustanovení § 294 odst. 3 Občanského soudního řádu), právo na vyplacení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek. Předmětné ustanovení upravuje arrestorium a inhibitorium (tedy příkaz nevyplácet sražené částky povinnému či jiné osobě a omezení povinného v právu na mzdu) a je pravdou, že dohoda o srážkách ze mzdy zde speciálně upravena není.

Zaměstnanec má vůči zaměstnavateli (plátcí mzdy) právo na výplatu dosažené mzdy. Uvedené právo zaměstnance na vyplacení mzdy však zaniká dnem, kdy je plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí nebo usnesení obsahující vyznění o nařízení výkonu rozhodnutí, a to ve výši, která odpovídá stanovené výši srážek. Zaměstnavatel je povinen si výši srážek vypočítat sám a sám je také bez odkladu provést. Při výpočtu srážek ze mzdy je nejprve nutno zjistit tzv. základní nezabavitelnou částku, tedy částku, která nesmí být ze mzdy povinného (zaměstnance) sražena. Následně je nutno vypočítat částku, nad níž se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení. Způsob výpočtu těchto částek je naprosto zásadní;

<sup>34</sup> Srovnej například jisté indicie v rozhovoru dostupném zde <http://ekcr.cz/1/monitoring-medii/1845-podnikatel-cz-exekucni-srazky-a-jine-srazky-ze-mzdy-v-roce-2014-aktualni-pravni-vyklady-3-11-2014?w>; citováno 9. 10. 2017. Dále viz stanovisko Právní a legislativní komise Exekutorské komory České republiky ze dne 20. ledna 2016.

<sup>35</sup> Srovnej *Důvodovou zprávu k návrhu zákona, kterým se mění Občanský soudní řád a další související zákony*. č.j. OVA 251/17, PD KORNAEMF8NAV.

matematická chyba při jeho výpočtu se vždy odrazí v chybně provedených srážkách ze mzdy. V případě, že srážky ze mzdy budou provedeny ve výši vyšší, než připouští zákon, jsou porušeny § 278 a § 281 Občanského soudního řádu a zaměstnavatel (plátce mzdy) je povinen nezákonně sraženou částku zaměstnanci (dlužníku) vrátit. Pokud, naopak, provede plátce mzdy srážky v nižším rozsahu, aniž by se povinný zaměstnanec na tom dohodl s oprávněným, vystavuje se plátce mzdy nebezpečí žaloby, v níž oprávněný uplatní u soudu proti plátcovi mzdy právo na vyplacení částek, které měly být ze mzdy povinného sraženy.

Dalším argumentem je ustanovení § 277 odst. 1 Občanského soudního řádu, tedy regulace toho, co se od mzdy odečte nebo co se do ní započítá. Dle předmětného ustanovení se srážky provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob sražená z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (uvedené částky se vypočtou podle podmínek a sazeb platných pro povinného v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje). Do čisté mzdy se započítávají i čisté odměny za vedlejší činnost, kterou zaměstnanec vykonává u toho, u koho je v pracovním poměru. Nezapočítávají se však do ní částky poskytované na náhradu nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách.

Argument odkazem na účinek zahájení insolvenčního řízení pak má údajně oporu v ustanovení § 109 odst. 1 písm. d) Insolvenčního zákona, které zbavuje účinku dohodu věřitele a dlužníka, jež založila právo na výplatu srážek ze mzdy nebo jiných příjmů, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou nebo platem. Předmětné ustanovení doslova zní: „*Se zahájením insolvenčního řízení se spojují tyto účinky: nelze uplatnit dohodou věřitele a dlužníka založené právo na výplatu srážek ze mzdy nebo jiných příjmů, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou nebo platem.*“

V dostupných komentářích k ustanovení § 282 a § 277 Občanského soudního řádu není s ustanovením § 148 Zákoníku práce a dohodou o srážkách ze mzdy počítáno.<sup>36</sup> Bohužel, též dostupné komentáře k Insolvenčnímu zákonu nezmiňují explicitně ustanovení § 148 Zákoníku práce,

---

<sup>36</sup> Blíže viz SVOBODA, K., P. SMOLÍK, J. LEVÝ, R. ŠÍNOVÁ, et al. *Občanský soudní řád: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 980 a násl. či LAVICKÝ, P. et al. *Občanský soudní řád: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, autorem M. Hrdlička.

ale ustanovení § 2045 Občanského zákoníku.<sup>37</sup> Dokonce ani Důvodová zpráva k návrhu zákona, který byl následně publikován pod č. 294/2013 Sb., neuvádí ustanovení § 148 Zákoníku práce, ale konstatuje: „*Doplnění § 109 odst. 1 Insolvenčního zákona o písmeno d) je reakcí na úpravu obsaženou v § 2045 a násl. nového Občanského zákoníku a logicky navazuje na úpravu obsaženou v § 2 písm. g) Insolvenčního zákona* [srovnej i Důvodovou zprávu k tomuto ustanovení]. *Je zjevné, že dohoda o srážkách ze mzdy se v duchu označené úpravy nemůže prosadit (nelze ji uplatnit) poté, co nastanou účinky zahájení insolvenčního řízení (jinak by byl nevratným způsobem poškozen princip poměrného uspokojení věřitelů, jenž insolvenčnímu řízení vévodí)* [srovnej bod 2].“<sup>38</sup>

Takto položeným argumentům lze oponovat historickým výkladem, a tedy poukazem na skutečnost, že ani jedno ze zmíněných ustanovení Občanského soudního řádu se významově od účinnosti Zákoníku práce z roku 1965 nezměnilo. Systematický argument nás pak vede k tomu, že speciální úprava je obsažena v Zákoníku práce, který i Občanský soudní řád potřebuje k výkladu pojmů mzda, náhrada mzdy, cestovní náhrady, pracovní poměr a dalších relevantních pracovněprávních institutů. Pokud procesní právo aplikuje bez jakýchkoliv pochybností ustanovení § 109 a násl. Zákoníku práce, pak nelze vznést argument, že Zákoník práce je nepoužitelný, protože se jedná o převážně soukromoprávní předpis. Smysl ustanovení § 109 odst. 1 písm. d) Insolvenčního zákona pak jde proti výkladům o nepoužitelnosti ustanovení § 148 Zákoníku práce v tom, že předmětné ustanovení potvrzuje svou existencí speciální povahu dohody o srážkách ze mzdy. Právě pro její specifickou povahu uznanou procesním právem je nutno vyloučit účinek dohody o srážkách ze mzdy v insolvenčním řízení, neboť dlužník by tak mohl efektivně zvyšovat jen některé své věřitele. Takové explicitní vyloučení ovšem v exekučním právu stále postrádáme.

Uvedené chtěla napravit jedna z posledních novel Občanského soudního řádu. Novela ustanovení § 282 odst. 1 Občanského soudního řádu zamýšlela na konci odstavce doplnit větu: „*Ode dne doručení nařízení výkonu rozhodnutí plátce mzdy neprovádí do výše podle § 276 srážky ze mzdy*

<sup>37</sup> Blíže viz MORAVEC, T. Komentář k ustanovení § 109 [Účinky spojené se zahájením insolvenčního řízení – jejich výčet a trvání]. In: J. HÁSOVÁ, H. ERBSOVÁ, T. MORAVEC, L. MÜLLEROVÁ, V. NOVOTNÝ, L. SMRČKA, V. ŠMEJKAL, P. TARANDA. *Insolvenční zákon*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 341.

<sup>38</sup> Blíže viz Zvláštní část Důvodové zprávy k bodu 64, tisk č. 929, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2013.

na základě dohody o srážkách ze mzdy.<sup>39</sup> Srážky ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy by bylo možné provádět pouze po provedení srážek na základě nařízeného výkonu rozhodnutí. V Důvodové zprávě ke změně ustanovení § 282 odst. 1 Občanského soudního řádu ministerstvo konstatovalo, že v insolvenčním řízení i exekučním řízení shodně platí, že dohoda o srážkách ze mzdy je již nevykonatelná.<sup>40</sup>

Uvedený novelizační bod byl nakonec vypuštěn na základě zásadní připomínky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, které, naopak, dohodám o srážkách ze mzdy přisuzuje jejich relevantnost z hlediska exekučního práva.<sup>41</sup> Jiným dokladem zmíněného názoru je poslední neúspěšná novela Zákoníku práce, kde vypuštění úpravy dohody k uspokojení pohledávky zaměstnavatele dle ustanovení § 146 písm. b) Zákoníku práce bylo odůvodněno: „*Věcným argumentem je, že by nemělo být možné, aby srážky sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve prospěch třetích osob nabývaly pořadí, a tím mohly odsouvat zajišťovací nebo exekuční srážky.*“<sup>42</sup> Vypuštěním úpravy této specifické dohody by dle navrhovatele měla být vyloučena možnost, „*aby tyto platby ohrozily provádění dalších srážek ze mzdy.*“<sup>43</sup>

## Závěr

Ustanovení § 148 Zákoníku práce počítá s výkonem rozhodnutí dle Občanského soudního řádu a obsahuje pro tento případ dva příkazy. Jeden z nich je nutno vyložit tak, že dohoda o srážkách ze mzdy má specificky upravené pořadí; v jejím případě se tak pro určení pořadí nepoužije Občanský soudní řád. Výklad úpravy v ustanovení § 148 Zákoníku práce, jakož i ustanovení § 282 a § 277 Občanského soudního řádu způsobem, že se pracovněprávní úprava pořadí dohody o srážkách ze mzdy uplatní pouze tehdy, kdy zde není nařízen nucený výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, odporuje subjektivně historickému, systematickému, jazykovému

<sup>39</sup> Srovnej novelizační bod 8 původní verze zákona, kterým se mění Občanský soudní řád a další související zákony, č.j. OVA 251/17, PD KORNAEMF8NAV. Verze k 11. říjnu 2016.

<sup>40</sup> Blíže viz Zvláštní část Důvodové zprávy k bodu 9. verze zákona, kterým se mění Občanský soudní řád a další související zákony, č.j. OVA 251/17, PD KORNAEMF8NAV. Verze k 11. říjnu 2016.

<sup>41</sup> Blíže viz dokument nazvaný Připomínky k návrhu zákona, kterým se mění Občanský soudní řád a další související zákony, č.j. MPSV-2016/216996-51.

<sup>42</sup> Blíže viz Zvláštní část Důvodové zprávy, bod 73, tisk č. 903, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2016.

<sup>43</sup> Blíže viz Zvláštní část Důvodové zprávy, bod 73, tisk č. 903, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2016.

i teleologickému výkladu. Takovýto výklad též odporuje samotnému smyslu dohody o srážkách ze mzdy, což je prevence. Pokud by věřitel dohody o srážkách ze mzdy věděl, že jej předejde každý jiný věřitel, který důsledně využije možnosti získat exekuční titul a bude úspěšně žádat o nařízení výkonu rozhodnutí, pak by jistě i věřitel z dohody o srážkách ze mzdy šel touto cestou.

Přesto je nutno podotknout, že pro všechny plátce mzdy, kteří byli či jsou konfrontováni s problémem kolize dohody o srážkách ze mzdy s nařízeným výkonem rozhodnutí je tato zkušenost natolik poučná, že napříště neuzavírají dohody o srážkách ze mzdy či jiných příjmů, respektive nedávají souhlas k dohodám o srážkách ze mzdy či jiných příjmů uzavřených ve prospěch jiných věřitelů, než jsou oni sami. Uvedeným jednoduchým opatřením sice dochází k efektivnímu řešení předestřené výzkumné otázky, současně ovšem se podvazuje předmětný institut dohod o srážkách ze mzdy a jiných příjmů; institut, který jen tak-tak přežil redefinici soukromého práva a pracovního práva.

### Seznam bibliografických odkazů

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M., P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014.
- BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění Občanský soudní řád a další související zákony*. č.j. OVA 251/17, PD KORNAEMF8NAV.
- ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: 2. sv.: Velký akademický komentář*. Praha: Linde, 2008.
- FETTER, R. W. Dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů jako zajišťovací prostředek k uspokojení pohledávky za zaměstnancem. In: *ZF*. 2013, č. 3, s. 19.
- HOCHMAN, J., L. JOUZA a A. KOTTNAUER. *Komentář k Zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikaturu a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999.
- WITZ, K. et al. *Československé pracovní právo: Učebnice*. Praha: Orbis, 1967.



Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Právnická fakulta  
Univerzita Karlova v Praze  
Náměstí Curieových 901/7  
116 40 Praha 1  
Česká republika  
stefkom@prf.cuni.cz