

# EXEKUCE

## srážkami ze mzdy

- srážky ze mzdy na základě zákona, dohod a exekucí
- výše a pořadí srážek ze mzdy
- změna plátce mzdy, několik plátců mzdy
- srážky z dávek nemocenského pojištění
- srážky v insolvenčním řízení
- postižení daňových bonusů a přeplatků
- odpovědnost plátce mzdy
- součinnost poskytovaná plátcem mzdy
- přehledné tabulky, názorná schémata, praktické příklady

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na [www.anag.cz](http://www.anag.cz). Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.  
Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

---

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání  
anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



© JUDr. Jan Breburda, 2019

© Nakladatelství ANAG, 2019

ISBN 978-80-7554-194-9

## Obsah

|  |    |
|--|----|
| Úvod . . . . .   | 6  |
| Přehled důležitých právních předpisů a jejich zkratk . . . . . | 8  |
| Další zkratky a pojmy používané v textu . . . . .              | 10 |
| Klíčové částky pro rok 2019 . . . . .                          | 11 |

### Část I. – Druhy srážek ze mzdy

|   |    |
|---|----|
| 1. Vymezení druhů srážek ze mzdy . . . . .          | 14 |
| 2. Srážky ze mzdy na základě zákona . . . . .       | 16 |
| 3. Srážky ze mzdy na základě dohody . . . . .       | 20 |
| 4. Srážky ze mzdy na základě exekuce . . . . .      | 28 |
| 5. Zahájení exekuce srážkami ze mzdy . . . . .      | 33 |
| 6. Ukončení exekuce srážkami ze mzdy . . . . .      | 40 |
| 7. Přerušování prováděných srážek ze mzdy . . . . . | 50 |

### Část II. – Výše srážek ze mzdy

|  |     |
|--|-----|
| 8. Hrubá mzda a jiné příjmy povinného . . . . .              | 58  |
| 9. Čistý měsíční příjem povinného . . . . .                  | 63  |
| 10. Přednostní a nepřednostní pohledávky . . . . .           | 74  |
| 11. Nezabavitelné částky . . . . .                           | 78  |
| 12. Příklady uplatnění nezabavitelných částek . . . . .      | 91  |
| 13. Výpočet výše srážek ze mzdy . . . . .                    | 102 |
| 14. Příklady výpočtu výše srážek ze mzdy . . . . .           | 107 |
| 15. Specifické případy výpočtu výše srážky ze mzdy . . . . . | 142 |

### Část III. – Pořadí srážek ze mzdy

|  |     |
|--|-----|
| 16. Pořadí exekučních srážek . . . . .   | 150 |
| 17. Příklady souběhu pohledávek . . . . .  | 159 |
| 18. Příklady souběhu nepřednostních pohledávek . . . . .                                   | 172 |
| 19. Příklady souběhu přednostních pohledávek (bez výživného) . . . . .                     | 188 |
| 20. Příklady souběhu přednostních i nepřednostních pohledávek<br>(bez výživného) . . . . . | 202 |

|  |     |
|--|-----|
| 21. Příklady souběhu pohledávek výživného . . . . .    | 224 |
| 22. Příklady souběhu všech možných pohledávek. . . . . | 261 |

#### **Část IV. – Postavení plátce mzdy v nestandardních případech**

|   |     |
|---|-----|
| 23. Změna plátce mzdy . . . . .   | 288 |
| 24. Příklady změny plátce mzdy . . . . .                                    | 308 |
| 25. Srážky z dávek nemocenského pojištění . . . . .                         | 331 |
| 26. Příklad srážek z dávek nemocenského pojištění. . . . .                  | 337 |
| 27. Několik plátců mzdy . . . . .   | 342 |
| 28. Příklady exekuce prováděné několika plátcí mzdy. . . . .                | 352 |
| 29. Odpovědnost plátce mzdy. . . . .  | 383 |
| 30. Součinnost poskytovaná exekučním orgánům . . . . .                      | 389 |
| 31. Srážky ze mzdy v insolvenčním řízení . . . . .                          | 395 |
| 32. Postižení daňového bonusu a přeplatku z ročního zúčtování daně. . . . . | 410 |

#### **Část V. – Vybraná ustanovení souvisejících právních předpisů**

|   |     |
|---|-----|
| Přehled vybraných ustanovení souvisejících právních předpisů<br>(právní stav k 1. 1. 2019). . . . . | 432 |
| Daňový řád . . . . .  | 434 |
| Exekuční řád . . . . .  | 438 |
| Insolvenční zákon. . . . .  | 451 |
| Nařízení o nezabavitelných částkách. . . . .  | 469 |
| Občanský soudní řád . . . . .   | 471 |
| Občanský zákoník. . . . .   | 484 |
| Správní řád . . . . .   | 490 |
| Starý občanský zákoník . . . . .  | 491 |
| Zákon o daních z příjmů . . . . .   | 492 |
| Zákon o inspekci práce. . . . .   | 496 |
| Zákon o nemocenském pojištění . . . . .   | 499 |
| Zákon o souběhu exekucí. . . . .  | 503 |
| Zákon o státní sociální podpoře . . . . .   | 506 |
| Zákon o životním minimu . . . . .   | 514 |
| Zákoník práce . . . . .   | 516 |

## Úvod

Vážení čtenáři,

těší mě, že vás zaujala má kniha Exekuce srážkami ze mzdy.

Tato publikace je určena především pro mzdové účetní, pracovníky účetní a jejich zaměstnavatele, kterých se toto téma dotýká nejvíce. Bude však nesporně užitečná také pro dlužníky, věřitele a jejich právní zástupce, jakož i pro zainteresované zaměstnance soudů, správních orgánů či soudních exekutorů.

Svým rozsahem se neomezuje pouze na hlavní téma exekucí srážkami ze mzdy, ale přibližuje také opomíjené srážky ze mzdy realizované přímo na základě zákona nebo na základě uzavřených dohod. Hlavními právními předpisy, z nichž musíme vycházet, tak budou občanský soudní řád, zákoník práce a občanský zákoník. Kolegové právníci mi snad prominou, že pro větší srozumitelnost a přehlednost záměrně potlačuji konkrétní odkazy na právní předpisy a jejich citace, jež by celý text zbytečně komplikovaly.

Čeká nás řada názorných schémat, přehledných tabulek a praktických příkladů. Nevyhneme se tématům kontroverzním, u nichž se vždy pokusím z mnoha protichůdných názorů vybrat ten, jenž odpovídá právním předpisům. Nalezneme však i opačné oblasti, jimiž se nikdo vážně nezabývá, přestože je třeba pro každodenní praxi najít konkrétní řešení. V každém případě musíme počítat s tím, že celá právní úprava srážek je velmi rozsáhlá a spletitá, že se neustále vyvíjí a pozměňuje a že nikdy zcela nevystihne potřeby světa přesných čísel.

V této knize se nebudeme zabývat pouze srážkami ze mzdy jako takové, ale i srážkami z jiných postižitelných příjmů, kterými jsou námi plat, různé formy odměn a náhrad, důchody, vybrané nemocenské a sociální dávky apod. Zkušenější čtenáře nepochybně zaujme obávané téma změny plátce mzdy, úprava srážek z dávek nemocenského pojištění, exekuce vedená na několik plátců mzdy zároveň, problematika insolvenčních srážek či konečně úsilí exekučních orgánů o postižení daňových bonusů a přeplatků z ročního zúčtování daně.

Pevně věřím, že vám všem má kniha pomůže v úspěšném zvládnutí obtížné, nevděčné, ale veskrze zajímavé problematiky srážek ze mzdy.

## Změny v roce 2019

Letošním rokem uplynulo již 5 let od rekonstrukce soukromého práva, která přinesla výrazný posun v oblasti srážek ze mzdy na základě uzavřených dohod a sjednotila dosavadní roztržitěnou úpravu sjednaných srážek v zásadě do jediné univerzální dohody o srážkách ze mzdy podle § 2045 občanského zákoníku. Nazrál tak čas zjednodušit tuto publikaci a sjednotit tři dosavadní kapitoly věnující se problematice dřívější i soudobé právní úpravy sjednaných srážek ze mzdy do kapitoly jediné. Věřím, že tato změna přispěje k lepšímu porozumění a orientaci v problematice sjednaných srážek všem čtenářům, kteří se již s dřívější právní úpravou vzhledem k jejímu časovému odstupu obvykle nesetkávají.

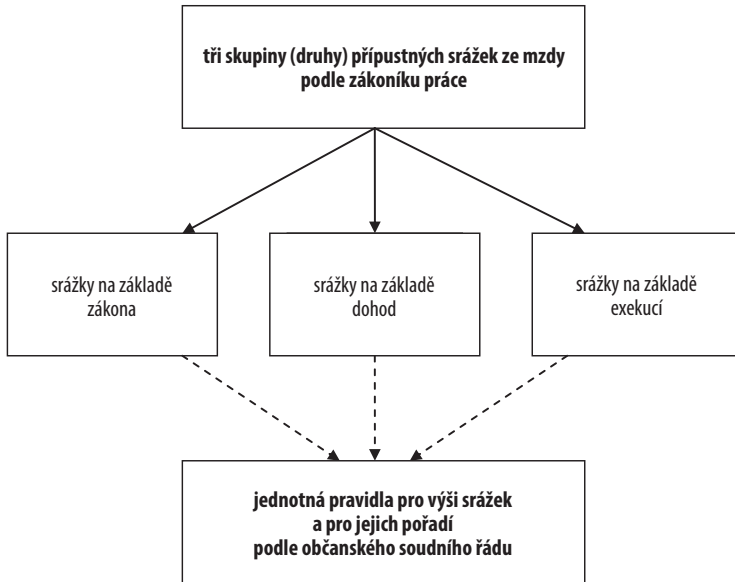
Nové vydání se podrobně věnuje široké definici nezaopatřených dětí a přináší další praktické ukázky možných životních situací, jež ovlivní výši nezabavitelných částek ponechávaných zaměstnanci. Kromě toho také čtenáři jistě uvítají dosud nepublikovaný příklad k problematické exekuci dávek z nemocenského pojištění u zaměstnance v pracovní neschopnosti, stejně jako zapracování nových poznatků a zkušeností ohledně srážek ze mzdy v insolvenční nebo specifické postihu měsíčních daňových bonusů a přeplatků z ročního zúčtování daně.

V loňském roce jsme se žádných legislativních novinek v oblasti srážek ze mzdy nedočkali. Také vláda minimálně o další půlrok odložila své úvahy o skokovém navýšení životního minima jednotlivce i hranice pro určení plně zabavitelné částky, jež měly povinným zajistit podstatně vyšší částky na živobytí. Samotná výše nezabavitelných částek se ovšem poněkud změnila i v tomto roce, takže veškeré příklady v této publikaci jsou jako obvykle patřičně aktualizovány podle posledního nařízení vlády o nezabavitelných částkách.

V Olomouci dne 20. 1. 2019

*Jan Breburda*

Schéma č. 1a – Základní členění srážek ze mzdy



## Závěrečné shrnutí

Srážky ze mzdy zaměstnance vznikají podle zákoníku práce buď přímo ze zákona, z uzavřených dohod, nebo z prováděných exekucí. Liší se v mnoha dílčích aspektech, avšak v praktickém výsledku jsou totožné bez ohledu na způsob svého vzniku. Přípustná výše provedené srážky ze mzdy zaměstnance se totiž vypočítává stejným způsobem a sražená částka se při souběhu různých srážek vždy rozděluje mezi jednotlivé věřitele podle zavedených jednotných pravidel, jež vyplývají především z občanského soudního řádu.

Všechny tři druhy srážek jsou si co do svého postavení rovny, žádný z nich není automaticky nadřazen či podřazen jinému.

### 3. Srážky ze mzdy na základě dohody

Má-li zaměstnavatel vůči zaměstnanci pohledávky, které nelze uhradit prostřednictvím zákonných srážek ze mzdy popsanych v předcházející kapitole, může je řešit prováděním sjednaných srážek ze mzdy, pokud se na tom se svým zaměstnancem dokáže domluvit a uzavřít s ním patřičnou dohodu o srážkách ze mzdy podle § 2045 občanského zákoníku.

#### Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 2045 občanského zákoníku

Tato dohoda je univerzální dohodou o srážkách ze mzdy, která slouží k zajištění takřka všech soukromoprávních dluhů zaměstnance vůči jeho věřitelům. Zaměstnanec ji tak může uzavřít:

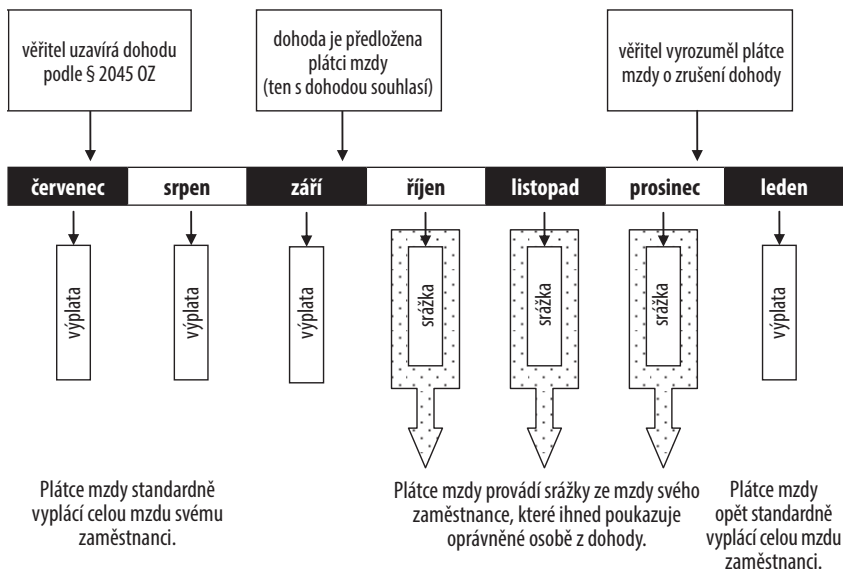
- se svým zaměstnavatelem k zajištění a uspokojení libovolného občanskoprávního nebo pracovněprávního dluhu vůči tomuto zaměstnavateli (s výjimkou zakázaných srážek podle § 147 odst. 3 zákoníku práce),
- s jiným svým věřitelem k zajištění a uspokojení libovolného občanskoprávního či pracovněprávního dluhu (za předpokladu souhlasu zaměstnavatele podle § 2045 odst. 1 občanského zákoníku).

První varianta – **dohoda o „vlastních“ srážkách ze mzdy**, kterou se zaměstnancem uzavírá zaměstnavatel ve svůj prospěch – se nejčastěji využívá k relativně pohodlnému a spolehlivému bezhotovostnímu placení každoměsíčních sjednaných úhrad za poskytnuté stravenky či stravování, za používání služebních telefonů či vozidel pro soukromé potřeby zaměstnance, za jeho ubytování zaměstnavatelem apod. Dalším obvyklým způsobem využití této dohody je například hrazení škod, které zaměstnanec způsobil zaměstnavateli, vymáhání nároků z uzavřených konkurenčních doložek, které zaměstnanec během trvání pracovního poměru porušil, splácení případných půjček poskytnutých zaměstnavatelem či jiných obdobných zaměstnancových dluhů vůči zaměstnavateli. Je však současně nutno respektovat zákoník práce, jenž jednoznačně zakázal srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžitých záruk nebo k úhradě smluvních pokut.

Nedohodnou-li se smluvní strany na srážkách nižších (*viz kapitola 15*), provádějí se srážky ze mzdy na základě této dohody standardně ve výši stanovené příslušnými exekučními předpisy (*viz kapitola 13*). Pokud by došlo k souběhu srážek ze mzdy na základě této dohody s jinými srážkami



Schéma č. 3b – Postup plátce mzdy při provádění „cizích“ srážek z dohody podle § 2045 OZ



### Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. c) zákoníku práce

Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. c) zákoníku práce je výjimkou z obecné soukromoprávní úpravy sjednaných srážek ze mzdy a slouží k jedinému účelu – k zajištění a uspokojení pohledávek členských příspěvků, na něž má nárok odborová organizace vůči zaměstnancům, kteří jsou jejími členy. Tuto rámcovou dohodu uzavírá zaměstnavatel s odborovou organizací, ať již samostatně, anebo jako součást kolektivní smlouvy. Zaměstnanec jako člen této odborové organizace pak následně (třeba i s mnohaletým odstupem) se sjednaným prováděním srážek ze mzdy písemně vyslovuje svůj souhlas. Teprve po udělení tohoto souhlasu je dohoda o srážkách ze mzdy účinná a zaměstnavatel je povinen provádět požadované srážky ze mzdy zaměstnance k úhradě členského příspěvku tohoto zaměstnance v odborové organizaci.

## 6. Ukončení exekuce srážkami ze mzdy

V praxi rozlišujeme předčasné ukončení exekuce, jež je vždy prováděno určitým rozhodnutím exekučního orgánu, a řádné ukončení exekuce, jež se obejde bez jeho asistence.

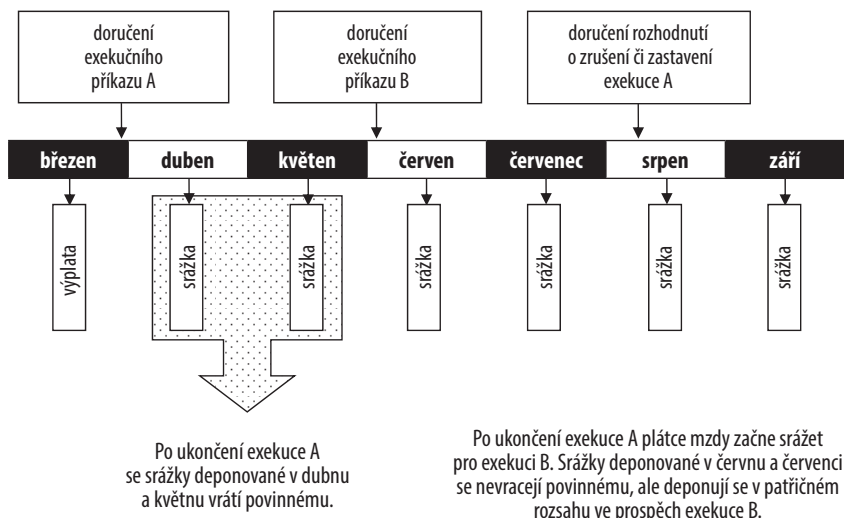
### Předčasné ukončení exekuce

Při čekání na vyrozumění o nabytí právní moci, jež by potvrdilo oprávněnost nařízené exekuce a umožnilo vyplacení sražených částek ve prospěch oprávněného, se plátce mzdy občas dočká pravého opaku. Pokud se totiž povinný v exekučním řízení před exekučním orgánem odvolá či jinak vyjde najevo, že exekuce nebyla nařízena v souladu s právními předpisy, exekuční orgán (resp. orgán jemu instančně nadřízený) vydaný exekuční příkaz či soudní usnesení zruší a seznámí s tím plátce mzdy.

Jakmile plátce mzdy takové zrušující rozhodnutí obdrží, začne se chovat, jako by exekuce srážkami ze mzdy nebyla vůbec nařízena. Žádné další srážky ze mzdy již neprovede a začne svému zaměstnanci opět vyplácet celou mzdu v plné výši. Deponované srážky, jež dosud plátce mzdy srazil a držel u sebe, náležejí v tomto případě povinnému. Plátce mzdy mu je musí bez zbytečného odkladu vrátit, a to třeba i z vlastních prostředků, pokud by deponované srážky mezitím předčasně (tj. nesprávně ještě před doručením vyrozumění o nabytí právní moci) vyplatil oprávněnému.

Naprostoj stejně bude plátce mzdy postupovat i v případě, že mu namísto vyrozumění o nabytí právní moci exekuční orgán zašle rozhodnutí o zastavení exekuce. Exekuční orgán tak zpravidla učiní z důvodu procesní ekonomie poté, co povinný obratem po nařízení dosud nepravomocné exekuce zcela uhradil vymáhanou pohledávku včetně veškerého jejího příslušenství, takže vlastní provedení exekuce již prakticky ztratilo smysl. Plátce mzdy v tomto případě rovněž přestane provádět srážky ze mzdy. Deponované srážky ihned vrátí zpět povinnému, stejně jako v případě zrušení exekuce.

**Schéma č. 6b – Postup plátce mzdy při zastavení či zrušení exekuce před vyrozuměním o právní moci (více exekucí)**



Od předchozích případů, které se týkaly ukončení dosud nepravomocné exekuce, je nutné odlišit vydání rozhodnutí o zastavení exekuce, k němuž dojde s větším či menším časovým odstupem až po doručení vyrozumění o nabytí právní moci. Příčiny zastavení pravomocné exekuce mohou být zcela rozličné. Nejčastěji se příslušné rozhodnutí vydává na popud oprávněného, jenž svou pohledávku během probíhající exekuce srážkami ze mzdy vymohl na povinném nějakým jiným způsobem.

Také v tomto případě dosavadní provádění exekuce srážkami ze mzdy po doručení rozhodnutí o jejím zastavení okamžitě končí a plátce mzdy přestane ze mzdy povinného provádět nařízené srážky. Pokud však již plátce mzdy mezitím na základě vyrozumění o nabytí právní moci vyplatil oprávněnému provedené srážky, učinil tak v souladu s právními předpisy a na rozdíl od předčasného ukončení dosud nepravomocné exekuce není povinen je povinnému vracet, když už s nimi nedisponuje.

Pokud z popsaného provádění exekuce vznikne u oprávněného či exekučního orgánu přeplatek, musí jej povinný požadovat po nich, nikoliv po plátci mzdy. Oprávněný či exekuční orgán by takový přeplatek z exekuce

## 8. Hrubá mzda a jiné příjmy povinného

V samotném úvodu této publikace jsme si řekli, že srážky ze mzdy legálně zkracují nárok zaměstnance na příznanou odměnu za práci. Standardně je touto odměnou již řečená mzda, zákonodárce však v § 145 odst. 2 zákoníku práce navíc definuje ještě další příjmy zaměstnance, jež mají pro účely srážek obdobný charakter. Tento výčet příjmů v zásadě přebírá a podstatným způsobem dále rozšiřuje občanský soudní řád, jehož úprava je pro určení rozsahu a způsobu prováděných srážek (ať již ze zákona, z dohod či z exekucí) rozhodující. Zákonodárce předpokládá, že srážkám ze mzdy budou vedle mzdy podléhat i jiné příjmy, které mají charakter odměny za práci nebo které tuto odměnu nahrazují anebo jsou poskytovány vedle této odměny, přičemž je pro ně typické, že se zpravidla jedná o **pravidelné opakující se příjmy** poskytované povinnému plátcem mzdy.

V ustanovení § 299 občanského soudního řádu jsou taxativně vyjmenovány následující jiné příjmy, jež podléhají srážkám ze mzdy stejně jako mzda:

- plat,
- odměna z dohody o pracovní činnosti a z dohody o provedení práce,
- odměna za pracovní nebo služební pohotovost,
- odměna členů zastupitelstva územních samosprávných celků,
- dávky státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vypláceny jednorázově,
- náhrada mzdy nebo platu (s výjimkou náhrady nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách),
- nemocenské,
- peněžité pomoci v mateřství,
- důchody (s výjimkou částky odpovídající výši nákladů za pobyt v ústavu sociální péče a výši kapesného v takovém ústavu),
- stipendia,
- podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci,
- odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání,
- peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním,
- náhrada za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení dočasné pracovní neschopnosti,

## 12. Příklady uplatnění nezabavitelných částek

Konkrétní aplikaci pravidel o nezabavitelných částkách si můžeme názorně předvést na životním příběhu povinného Karla či vyživované Julie. V uvedených příkladech předpokládáme, že všechny rozhodné skutečnosti pro ponechání nezabavitelných částek na vyživovanou osobu byly vždy řádně uplatněny a prokázány u příslušného plátce mzdy.

### Příklad č. 1 – Povinný Karel

1. Povinný Karel je svobodný a bezdětný.

| Povinný nebo jím vyživovaná osoba           | Nezabavitelná částka (Kč) |
|---|---------------------------|
| povinný Karel                               | 6 428,66                  |
| <b>nezabavitelné částky celkem 6 429 Kč</b> |                           |

2. Povinný Karel se čerstvě oženil s Lucií. Dosud jsou bezdětní.

| Povinný nebo jím vyživovaná osoba           | Nezabavitelná částka (Kč) |
|---|---------------------------|
| povinný Karel                               | 6 428,66                  |
| manželka Lucie                              | 1 607,16                  |
| <b>nezabavitelné částky celkem 8 036 Kč</b> |                           |

3. Povinný Karel je šťastně ženatý s Lucií. Narodil se jím syn Tomáš.

| Povinný nebo jím vyživovaná osoba                        | Nezabavitelná částka (Kč) |
|--|---------------------------|
| povinný Karel  | 6 428,66                  |
| manželka Lucie   | 1 607,16                  |
| nezaopatřený syn Tomáš                                   | 1 607,16                  |
| <b>nezabavitelné částky celkem 9 643 Kč<sup>1)</sup></b> |                           |

<sup>1)</sup> Pozor na nevhodné dílčí zaokrouhlení s chybným celkovým výsledkem: 6 428,67 + 1 607,17 + 1 607,17 = 9 643,01 = (zaokr.) 9 644 Kč!

manželů má však ze zákona přednost před případnou vyživovací povinností rodičů vůči dítěti, takže nezabavitelnou částku na ni může uplatňovat pouze její **manžel**.

*12. Julii je 21 let a pomalu se blíží k maturitě. S manželem se po vzájemné dohodě rozvedli, neboť jejich brzký vstup do manželství byl očividně ukvapený.* Julie – jako osoba mladší 26 let a studentka střední školy – se považuje za nezaopatřené dítě. Nezabavitelnou částku na ni mohou uplatňovat její **adoptivní rodiče**.

*13. Julii je 22 let a maturitu má zdárně za sebou. Dlouhé prázdniny strávila na brigádách a poté cílevědomě nastoupila za láskyplné podpory pyšných rodičů na vysokou školu.*

Julie – jako osoba mladší 26 let a studentka střední či vysoké školy – se považuje za nezaopatřené dítě. Výdělečná činnost dítěte po skončení střední školy nevádí, pokud se v témže roce stane studentem vysoké školy. Nezabavitelnou částku na ni mohou uplatňovat její **adoptivní rodiče**.

*14. Julii je 24 let. Vysokoškolské studium zvládá bravurně, přestože vedle toho pracovala na brigádách, a posléze dokonce začala i podnikat.*

Julie – jako osoba mladší 26 let a studentka střední či vysoké školy – se považuje za nezaopatřené dítě. Výdělečná činnost dítěte během studia vysoké školy nijak nevádí (s výjimkou kalendářního měsíce, v němž by takové studium bylo řádně ukončeno, a kalendářního měsíce následujícího po tomto ukončení studia). Nezabavitelnou částku na ni mohou uplatňovat její **adoptivní rodiče**.

*15. Julii je 26 let. Podnikání dočasně přerušila, neboť ji čeká poslední ročník vysoké školy.*

Julie se již nemůže považovat za nezaopatřené dítě, neboť dosáhla věku 26 let. **Nikdo** na ni nemůže uplatnit nezabavitelnou částku.

*16. Julii je 28 let. Vysokou školu úspěšně dokončila, našla si dobrou práci a žije se svým přítelem. K podnikání se zatím nevrátila.*

**Nikdo** na ni nemůže uplatnit nezabavitelnou částku.

**Příklad č. 2 – Nízká mzda (nepřednostní pohledávka)**

Čistá měsíční mzda povinného činí 14 000 Kč, povinný oprávněně uplatňuje 3 vyživované osoby, srážky se provádějí pro uspokojení nepřednostní pohledávky.

| Výpočet     |   |
|-------------|---|
| 14 000 Kč   | <b>Čistá mzda</b>   |
| - 11 251 Kč | <b>Nezabavitelné částky</b> (6 428,66 Kč na osobu povinného,<br>3 × 1 607,16 Kč na vyživované osoby; součet zaokrouhlit nahoru) |
| 2 749 Kč    | <b>Zbytek čisté mzdy</b> (menší než součet ŽMJ + NNB = 9 643 Kč)  |
| - 1 Kč      | <b>Zaokrouhlení</b> (na částku dělitelnou třemi v celých korunách)  |
| 2 748 Kč    | <b>Zbytek čisté mzdy po zaokrouhlení</b>  |
| = 3 ×       | <b>Rozdělení na třetiny</b>   |
| 916 Kč      |   |

| Sraženo pro oprávněného | Zůstává povinnému              |
|-------------------------|--------------------------------|
|                         | nezabavitelné částky 11 251 Kč |
|                         | zbytek ze zaokrouhlení 1 Kč    |
|                         | III. třetina 916 Kč            |
|                         | II. třetina 916 Kč             |
| 916 Kč                  | I. třetina                     |
| 0 Kč                    | plně zabavitelná částka        |
| <b>916 Kč</b>           | <b>CELKEM 13 084 Kč</b>        |

## 17. Příklady souběhu pohledávek

Všechna pravidla o pořadí exekučních srážek při souběhu uspokojovaných exekučních pohledávek popsaná v předcházející kapitole nyní můžeme uplatnit v následujících sériích praktických příkladů, jež jsou pro lepší přehlednost rozděleny do šesti samostatných kapitol.

Nejprve nás čeká technická pasáž, v níž si přiblížíme, jak vlastně s příklady pracovat. Po tomto nezbytném úvodu začneme jednoduchým pravidlem časového pořadí, jež se uplatňuje jak u nepřednostních pohledávek, tak obdobně i u většiny přednostních pohledávek (s výjimkou specifického výživného). Poté pokročíme ke kombinaci nepřednostních i přednostních pohledávek, kde se vedle primárního pravidla časového pořadí současně výrazně projeví i sekundární pravidlo přednosti, jež do značné míry zvýhodňuje přednostní pohledávky oproti pohledávkám nepřednostním. Po zvládnutí těchto základů „vpustíme do hry“ obávané výživné, jež má oproti zbylým přednostním pohledávkám superpřednostní postavení. V samotném závěru série příkladů si tak můžeme ukázat problematiku souběhu všech vymáhaných pohledávek v celé své šíři.

Zkušený plátce mzdy jistě přivítá stručný přehled těchto příkladů, díky němuž si může rychle vybrat konkrétní oblast, která ho aktuálně zajímá. Všem ostatním čtenářům se však doporučuje procházet jednotlivé příklady a kapitoly postupně podle jejich řazení v této publikaci, neboť jim to lépe umožní vstřebat jednotlivá pravidla, jimiž se pořadí pohledávek uspokojovaných srážkami ze mzdy řídí.

**Tabulka č. 17a – Stručný přehled jednotlivých příkladů**

| Kapitola                                       | Příklad č.      | Základní charakteristika příkladu                            |
|--|-----------------|--|
| <b>17.<br/>Příklady souběhu<br/>pohledávek</b> | Tab. 17a        | Stručný přehled jednotlivých příkladů                        |
|  | Sch. 17b        | Jak s příklady pracovat                                      |
|  | Sch. 17c až 17g | Poměrné uspokojování pohledávek                              |
|  | Sch. 17h        | Postup plátce mzdy při uspokojování většího počtu pohledávek |



### Příklad č. 3 – Stejně časové pořadí pohledávek

*Povinnému je možné vždy k 5. dni kalendářního měsíce srazit v rámci I. třetiny částku 3 000 Kč a v rámci II. třetiny rovněž částku 3 000 Kč. Plně zabavitelná částka zde činí 7 000 Kč, neboť zbytek čisté mzdy o tuto částku přesahuje součet ŽMJ + NNB.*

*Dne 5. 1. 2019 plátce mzdy uplatnil své právo podle § 147 odst. 1 písm. d) zákoníku práce a zahájil provádění srážek ze mzdy zaměstnance k uspokojení nepřednostní pohledávky A - nevyúčtované zálohy na cestovních náhradách v celkové výši 5 000 Kč. Následně dne 31. 3. 2019 povinný dobrovolně doplatil plátcí mzdy zbývající dlužnou částku.*

*Téhož dne přišel plátci mzdy exekuční příkaz soudního exekutora k uspokojení nepřednostní pohledávky B - dlužného nájemného v celkové výši 45 000 Kč. Následně dne 17. 4. 2019 bylo plátcí mzdy v této věci doručeno vyrozumění o nabytí právní moci.*

*Dne 25. 2. 2019 přišel plátcí mzdy exekuční příkaz soudního exekutora k uspokojení nepřednostní pohledávky C - neuhrazené dodávky plynu a elektřiny v celkové výši 30 000 Kč. Následně dne 19. 3. 2019 bylo plátcí mzdy v této věci doručeno vyrozumění o nabytí právní moci.*

#### ČÁSTKY KE SRAŽENÍ

|               | II. třetina                         | Plně zabav. částka | I. třetina | Celkem ke sražení |
|---------------|-------------------------------------|--------------------|------------|-------------------|
| <b>ČÁSTKA</b> | Řeší se jen nepřednostní pohledávky | 7 000 Kč           | 3 000 Kč   | max. 10 000 Kč    |

#### POŘADÍ POGLEDÁVEK

|              | II. třetina |                         | I. třetina    |                         |
|--------------|-------------|-------------------------|---------------|-------------------------|
|              | Pořadí      | Rozhodný den pro pořadí | Pořadí        | Rozhodný den pro pořadí |
| <b>LEDEN</b> |             |                         | A : B poměrně | obě 5. 1. 2019          |
| <b>ÚNOR</b>  |             |                         | A : B poměrně | obě 5. 1. 2019          |

|               | II. třetina |                         | I. třetina         |                               |
|---------------|-------------|-------------------------|--------------------|-------------------------------|
|               | Pořadí      | Rozhodný den pro pořadí | Pořadí             | Rozhodný den pro pořadí       |
| <b>BŘEZEN</b> |             |                         | A : B poměrně<br>C | obě 5. 1. 2019<br>25. 2. 2019 |

## PROVÁDĚNÍ SRAŽEK

|               | SRAŽENO A DEPONOVÁNO                    |                      |                                | VYPLACENO OPRAVNĚNĚMU |                 |                           |
|---------------|---|----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------------|
|               | Pohledávka (počáteční stav)             | Datum srážky ze mzdy | Sražená částka                 | Vyplacená částka      | Datum vyplacení | Pohledávka (konečný stav) |
| <b>LEDEN</b>  | <b>I. třetina (3 000 Kč + 7 000 Kč)</b> |                      |                                |                       |                 |                           |
|               | A (5 000 Kč)                            | 5. 1. 2019           | 1 000 Kč<br><i>poměrně s B</i> | 1 000 Kč              | 5. 1. 2019      | A (4 000 Kč)              |
|               | B (45 000 Kč)                           | 5. 1. 2019           | 9 000 Kč<br><i>poměrně s A</i> | 9 000 Kč              | 17. 4. 2019     | B (36 000 Kč)             |
|               |   |                      |                                |                       |                 |                           |
| <b>ÚNOR</b>   | <b>I. třetina (3 000 Kč + 7 000 Kč)</b> |                      |                                |                       |                 |                           |
|               | A (4 000 Kč)                            | 5. 2. 2019           | 1 000 Kč<br><i>poměrně s B</i> | 1 000 Kč              | 5. 2. 2019      | A (3 000 Kč)              |
|               | B (36 000 Kč)                           | 5. 2. 2019           | 9 000 Kč<br><i>poměrně s A</i> | 9 000 Kč              | 17. 4. 2019     | B (27 000 Kč)             |
|               |   |                      |                                |                       |                 |                           |
| <b>BŘEZEN</b> | <b>I. třetina (3 000 Kč + 7 000 Kč)</b> |                      |                                |                       |                 |                           |
|               | A (3 000 Kč)                            | 5. 3. 2019           | 1 000 Kč<br><i>poměrně s B</i> | 1 000 Kč              | 5. 3. 2019      | A (2 000 Kč)              |
|               | B (27 000 Kč)                           | 5. 3. 2019           | 9 000 Kč<br><i>poměrně s A</i> | 9 000 Kč              | 17. 4. 2019     | B (18 000 Kč)             |
|               | C (30 000 Kč)                           | 5. 3. 2019           | —                              |                       |                 |                           |

|  | SRAŽENO A DEPONOVÁNO        |                      |                | VYPLACENO OPRÁVNĚNÉMU |                 |                           |
|--|-----------------------------|----------------------|----------------|-----------------------|-----------------|---------------------------|
|  | Pohledávka (počáteční stav) | Datum srážky ze mzdy | Sražená částka | Vyplacená částka      | Datum vyplacení | Pohledávka (konečný stav) |

| DUBEN | I. třetina (3 000 Kč + 7 000 Kč) |            |           |           |             |              |
|-------|----------------------------------|------------|-----------|-----------|-------------|--------------|
|       | B (18 000 Kč)                    | 5. 4. 2019 | 10 000 Kč | 10 000 Kč | 17. 4. 2019 | B (8 000 Kč) |
|       | C (30 000 Kč)                    | 5. 4. 2019 | —         |           |             |              |
|       |                                  |            |           |           |             |              |

| KVĚTEN | I. třetina (3 000 Kč + 7 000 Kč) |            |          |          |            |               |
|--------|----------------------------------|------------|----------|----------|------------|---------------|
|        | B (8 000 Kč)                     | 5. 5. 2019 | 8 000 Kč | 8 000 Kč | 5. 5. 2019 | B zaplacen    |
|        | C (30 000 Kč)                    | 5. 5. 2019 | 2 000 Kč | 2 000 Kč | 5. 5. 2019 | C (28 000 Kč) |
|        |                                  |            |          |          |            |               |

## KOMENTÁŘ

### Pohledávka A

Pohledávka A a pohledávka B mají stejné časové pořadí, a budou tudíž hrazeny poměrně podle své výše:

(pohledávka A) 5 000 Kč : (pohledávka B) 45 000 Kč,

takže se mezi ně částka sražená v rámci první třetiny rozdělí v poměru 1 : 9, tj.

(srážka pro A) 1 000 Kč : (srážka pro B) 9 000 Kč.

Poměrné částky sražené postupně během ledna až března použije plátce mzdy ihned na úhradu své pohledávky A.

### Pohledávka B

Pohledávka A a pohledávka B mají stejné časové pořadí, a budou tudíž hrazeny poměrně (viz výše). Jakmile povinný dobrovolně uhradí zbytek pohledávky A, budou se od dubna provádět srážky ze mzdy už jen

o službě, jež se vydává státním zaměstnancům podle § 76 zákona o státní službě).

Rozsah vydávaného potvrzení o neukončených exekucích srážkami ze mzdy není v právních předpisech dostatečně vymezen, takže je třeba ho vykládat širěji, aby mohl řádně sloužit novému plátcí mzdy jako podklad pro bezproblémové pokračování v provádění neukončených exekucí.

**Tabulka č. 23b – Nezbytné náležitosti potvrzení o neukončených exekucích srážkami ze mzdy**

|   |  |
|---|--|
| <b>Identifikace exekuce</b>             | Označení exekučního orgánu   |
|   | Spisová značka či číslo jednací a datum vystavení exekučního příkazu   |
|   | Označení oprávněného   |
| <b>Rozsah a způsob provádění srážek</b> | Charakter vymáhané pohledávky (nepřednostní, přednostní, výživné)  |
|   | Komu a na jaký účet či adresu mají být srážky ze mzdy vypláceny  |
|   | Údaj o tom, zda bylo plátcí mzdy doručeno vyrozumění o nabytí právní moci  |
|   | Datum rozhodné pro pořadí exekuce (tj. datum doručení exekučního příkazu prvnímu plátcí mzdy)  |
| <b>Vyúčtování dosavadních srážek</b>    | Původní výše vymáhané pohledávky a jejího příslušenství  |
|   | Souhrnná výše provedených srážek ze mzdy   |
|   | Případná informace o tom, že jsou provedené srážky dosud deponovány  |
|   | Další skutečnosti ovlivňující výši vymáhané pohledávky a jejího příslušenství během provádění srážek (zejména případné částečné zastavení exekuce, vyčíslení nabíhajícího úroku z prodlení, zvýšení vymáhané pohledávky o opětující se dávky či zvýšení výživného podle § 284 OSŘ) |
|   | Aktuální výše vymáhané pohledávky a jejího příslušenství   |
| <b>Ostatní doplňkové informace</b>      | Případné informace o vydaném rozhodnutí o nižších srážkách ze mzdy podle § 287 OSŘ nebo o rozhodnutí o povolení odkladu podle § 289 OSŘ  |

Tím informační povinnosti dosavadního plátce mzdy zdaleka nekončí. Dosavadní plátce mzdy nalezne ve shora uvedených ustanoveních občanského soudního řádu další specifické **oznamovací povinnosti**, za jejichž nesplnění (jakož i za nevyplnění zápočtového listu) mu může exekuční orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše 50 000 Kč. Především musí plátce mzdy do jednoho týdne (v případě daňové a správní exekuce do 8 dnů) oznámit každému příslušnému exekučnímu orgánu ohledně jím vedených srážek ze mzdy, že u něj povinný přestal pracovat (aniž by však musel identifikovat nového plátce mzdy). Teoreticky by měl dosavadní

## 24. Příklady změny plátce mzdy

V případě změny plátce mzdy platí všechna standardní pravidla o pořadí pohledávek, která byla obsírně popsána a předvedena v kapitolách 16 až 22.

Jediná zvláštnost spočívá v otázce určení časového pořadí převzatých exekucí, které se řídí historickým dnem doručení exekučního příkazu srážkami ze mzdy či usnesení soudu o nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy úplně prvnímu plátci mzdy povinného, u něhož byla tato exekuce zahájena. Toto pořadí zůstává jednou provždy zachováno i vůči všem dalším plátcům mzdy povinného, kteří budou v důsledku změny plátce mzdy pokračovat v provádění exekuce srážkami ze mzdy.

Nový plátce mzdy tak musí při každém převzetí pro něj dosud neznámé pokračující exekuce přehodnotit stávající sled časového pořadí vymáhaných pohledávek a do budoucna provádět srážky ze mzdy povinného podle takto přehodnoceného pořadí. Stejným způsobem musí nový plátce mzdy aplikovat nově zjištěná časová pořadí i zpětně na deponované srážky, které dosud nevyplatil a má je tedy ve své dispozici.

Pokud by nový plátce mzdy vždy dostal od povinného řádně vyplněný zápočtový list, nečinilo by mu určování pořadí převzatých exekucí žádné obtíže, protože by je jednoduše seřadil podle uvedených dat rozhodných pro jejich pořadí a pokračoval by v jejich provádění. Všechny nové exekuce, jež by byly následně nařízeny až u něj, by pak logicky řadil podle data doručení exekučního příkazu srážkami ze mzdy až za pokračující exekuce převzaté od předchozího plátce mzdy. Totéž by učinil i s případnými novými srážkami ze mzdy na základě dohody či zákona.

V praxi se bohužel běžně stává, že nový plátce mzdy, nic zlého netuše, postupně přijímá nové exekuční příkazy srážkami ze mzdy, kterým standardně přiřazuje pořadí podle data jejich doručení, a teprve se zpožděním se začíná dozvídat také o existenci neukončených exekucí, jež byly zahájeny ještě u jeho předchůdců. Převzatou exekuci musí proto v souladu s datem rozhodným pro její pořadí (byť se o ní dozvěděl až dodatečně, zpravidla z opožděného rozhodnutí o změně plátce mzdy) předřadit před nově nařízené exekuce a začít pro ni ze zákona provádět srážky ze mzdy, jelikož je logicky vždy starší než nové exekuce zahájené až u nového plátce mzdy. Přitom není vyloučeno, že se časem dozví o pokračující exekuci ještě starší, takže bude muset dosavadní pořadí jednotlivých exekucí opět přehodnotit.

**Příklad č. 2 – Nový plátce mzdy se o exekucích dozvídá postupně**

*Povinný opustil dosavadní zaměstnání a k 1. 1. 2019 nastoupil do pracovního poměru k novému plátcí mzdy. V tomto případě se o exekucích dozvídá postupně od povinného a jeho věřitelů (viz schéma č. 23e v předcházející kapitole). Sám poté splní své oznamovací povinnosti.*

*U nového plátce mzdy je možné vždy k 10. dni kalendářního měsíce srazit povinnému v rámci I. třetiny částku 3 000 Kč a v rámci II. třetiny rovněž částku 3 000 Kč. Plně zabavitelná částka činí 1 000 Kč, neboť zbytek čisté mzdy o tuto částku přesahuje součet ŽMJ + NNB.*

*Nový plátce mzdy nejprve 5. 1. 2019 zjistí, že předchozímu plátcí mzdy byl dne 7. 7. 2015 doručen exekuční příkaz správního orgánu k uspokojení nepřednostní pohledávky A – neuhrazeného poplatku, jejíž aktuální zůstatek nyní činí 25 000 Kč, a že předchozímu plátcí mzdy bylo dne 9. 9. 2015 v této věci doručeno také vyrozumění o nabytí právní moci.*

*Dne 11. 1. 2019 obdrží nový plátce mzdy exekuční příkaz soudního exekutora k uspokojení přednostní pohledávky B – nezaplaceného pojistného v celkové výši 30 000 Kč. Obratem dne 2. 2. 2019 obdrží rovněž příslušné vyrozumění o nabytí právní moci.*

*Nový plátce mzdy se konečně dne 3. 3. 2019 dozví, že jednomu z předchozích plátců mzdy byl někdy v létě 2015 doručen exekuční příkaz soudního exekutora k uspokojení pohledávky C – výživného. Vymáhané výživné tvoří jednak běžné výživné (C1) ve výši 2 500 Kč měsíčně, jednak dlužné výživné (C2) v aktuální výši 45 000 Kč. Nový plátce mzdy paradoxně sice ví, že předchozí plátce mzdy obdržel v této věci vyrozumění o nabytí právní moci dne 8. 8. 2015, avšak není mu zatím známo přesné časové pořadí této exekuce. Na základě nabytých informací bohužel nemůže vyloučit, že exekuční příkaz pro pohledávku C mohl u předchozího plátce mzdy předstihnout zahájení exekuce pro pohledávku A. Toto své podezření si nakonec opravdu potvrdí, ale až dne 4. 4. 2019, kdy mu exekuční orgán doručí rozhodnutí o změně plátce mzdy, podle něhož se pořadí exekuce pro pohledávku C řídí dnem 6. 6. 2015.*

**ČÁSTKY KE SRAŽENÍ**

|               | <b>II. třetina</b> | <b>Plně zabav. částka</b> | <b>I. třetina</b> | <b>Celkem ke sražení</b> |
|---------------|--------------------|---------------------------|-------------------|--------------------------|
| <b>ČÁSTKA</b> | 3 000 Kč           | 1 000 Kč                  | 3 000 Kč          | max. 7 000 Kč            |

**POŘADÍ POHLEDÁVEK**

|               | <b>II. třetina</b> |  | <b>I. třetina</b>                               |   |
|---------------|--------------------|--|---|---|
|               | <b>Pořadí</b>      | <b>Rozhodný den pro pořadí</b>                 | <b>Pořadí</b>                                   | <b>Rozhodný den pro pořadí</b>          |
| <b>LEDEN</b>  |                    |  | A   | 7. 7. 2015                              |
| <b>ÚNOR</b>   | B                  | 11. 1. 2019                                    | A<br>B  | 7. 7. 2015<br>11. 1. 2019               |
| <b>BŘEZEN</b> | C1<br>C2<br>B      | běžné výživné<br>dlužné výživné<br>11. 1. 2019 | A (pokud je starší)<br>C (pokud je mladší)<br>B | 7. 7. 2015<br>léto 2015<br>11. 1. 2019  |
| <b>DUBEN</b>  | C1<br>C2<br>B      | běžné výživné<br>dlužné výživné<br>11. 1. 2019 | C<br>A<br>B                                     | 6. 6. 2015<br>7. 7. 2015<br>11. 1. 2019 |

## 29. Odpovědnost plátce mzdy

Cílem této publikace je především snaha o podrobné seznámení plátců mzdy s rozsáhlými povinnostmi, které jim v oblasti srážek ze mzdy ukládají příslušné právní předpisy. Plátcí mzdy už dávno vědí, že pokud budou tyto povinnosti plnit řádně, bohužel se za svou náročnou a odpovědnou činnost nedočkají žádného zvláštního ocenění, natož pak náhrady vynaloženého času a nákladů. Zároveň také tuší, že pokud uložené povinnosti naopak poruší, což se jim kvůli jejich značnému rozsahu a složitosti může snadno nevědomky stát, hrozí jim za to případné postihy. V této kapitole si shrneme, za co nese plátce mzdy odpovědnost a jaké sankce mu reálně hrozí.

### Pokuty uložené plátcí mzdy exekučním orgánem

Plátcí mzdy se obávají především pokut, které jim může uložit exekuční orgán. Tato obava je však zbytečně přehnaná, neboť exekuční orgány mohou ukládat pokuty jen v omezeném počtu případů a svého práva navíc v praxi příliš nevyužívají.

V kapitole 23 jsme si již přiblížili skupinu pokut, které mohou exekuční orgány ukládat dosavadnímu plátcí mzdy a novému plátcí mzdy za to, že nesplní zákonem uložené **oznamovací povinnosti v souvislosti se změnou plátce mzdy**. Případně uložená pořádková pokuta může dosahovat až částky 50 000 Kč. Obdobnou pokutu může exekuční orgán plátcí mzdy eventuálně uložit také v případě nesplnění stanovené **oznamovací povinnosti v souvislosti s institutem několika plátců mzdy** (viz kapitola 27).

Také další skupina pokut se týká případného neplnění **informačních povinností**, jež má plátce mzdy vůči exekučnímu orgánu **v rámci tzv. povinné součinnosti** (viz kapitola 30). Exekuční předpisy svěřují exekučním orgánům pravomoc požadovat po plátcích mzdy sdělení rozličných informací týkajících se jejich zaměstnanců a probíhajících srážek. V tomto případě není plátce mzdy povinen (a vzhledem k zákonu o ochraně osobních údajů ani oprávněn) nic hlásit sám od sebe ze zákona, ale musí reagovat až na doručenou výzvu od exekučního orgánu. Pokud této výzvě nevyhoví, může mu exekuční orgán rovněž uložit pořádkovou pokutu až do výše 50 000 Kč.

Žádnou jinou pokutu nemůže exekuční orgán plátcí mzdy uložit, a to ani v případě neplnění jeho platebních povinností při vlastním provádění srážek ze mzdy.



## 31. Srážky ze mzdy v insolvenčním řízení

V předposlední kapitole se budeme zabývat problematikou insolvenčních srážek, které formálně stojí mimo zákoník práce předpokládaný systémem srážek ze mzdy prováděných na základě přímého ustanovení zákona, uzavřených dohod či nařízených exekucí, přestože vycházejí z téhož právního základu a jsou jim v mnoha ohledech podobné.

S rostoucím zadlužováním společnosti se geometrickou řadou zvyšuje počet případů, kdy se plátce mzdy musí potýkat s insolvenčním řízením, jež je vedeno na jeho zaměstnance (dlužníka) podle insolvenčního zákona. Cílem insolvenčního řízení je stabilizovat ekonomickou a právní situaci dlužníka, efektivně postihnout jeho příjmy, řízeně a kontrolovaně zpeněžit jeho majetek a získaný výtěžek spravedlivě rozdělit mezi jednotlivé věřitele.

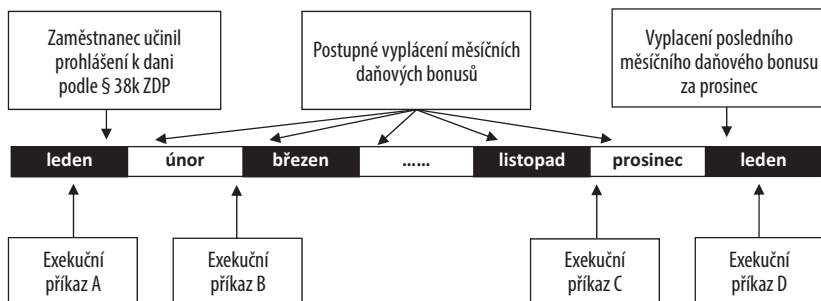
### Obecný průběh insolvenčního řízení

Insolvenční řízení má dvě základní fáze – úvodní „rozhodovací“ fázi, v níž insolvenční soud zvažuje prohlášení úpadku na majetek dlužníka a volí konkrétní způsob řešení takového úpadku, a hlavní „realizační“ fázi, v níž dochází ke shromáždění a zpeněžení dlužníkovy majetku insolvenčním správcem a následnému uspokojení dlužníkových věřitelů. Úvodní rozhodovací fáze začíná ihned po zahájení insolvenčního řízení, hlavní realizační fáze nastává až po vydání rozhodnutí o úpadku a o jeho formě.

Insolvenční řízení zahajuje u insolvenčního soudu dlužník nebo jeho věřitel podáním návrhu na prohlášení úpadku. Bezprostředně po jeho podání vydá insolvenční soud vyhlášku o zahájení insolvenčního řízení a zveřejní ji v insolvenčním rejstříku, čímž se insolvenční řízení považuje za zahájené a nastávají jeho účinky vymezené v § 109 insolvenčního zákona. Obezřetný plátce mzdy by měl z preventivních důvodů trvale sledovat insolvenční rejstřík na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti ([www.justice.cz](http://www.justice.cz)), zejména v případě jakékoliv indicie nasvědčující tomu, že některý z jeho zaměstnanců směřuje k úpadku.

V relativně krátké době po zahájení insolvenčního řízení, zpravidla po několika týdnech či měsících, insolvenční soud o podaném návrhu rozhodne. Pokud shledá naplnění zákonných předpokladů, prohlásí v souladu s § 136 a násl. insolvenčního zákona svým usnesením úpadek na majetek dlužníka; v opačném případě návrh zamítne, resp. v případě formálních nedostatků insolvenční řízení zastaví či podaný návrh odmítne. Pro další

**Schéma č. 32d – Postižení měsíčních daňových bonusů**



Exekuční příkazy A a D jsou neúčinné, protože byly vydány předčasně, resp. opožděně. Exekuční příkaz B postihuje měsíční daňové bonusy splatné v březnu a později, exekuční příkaz C postihuje měsíční daňové bonusy splatné v prosinci a v lednu následujícího roku.

Rozsah postižitelných jiných peněžitých pohledávek není bezbřehý. Především nelze postihnout exekucí příkázáním jiné peněžité pohledávky takové peněžité pohledávky povinného, u nichž to právní předpisy výslovně zakazují, což ovšem není případ měsíčních daňových bonusů ani přeplatku z ročního zúčtování daně. Dále není vzhledem k charakteru této exekuce možné postihnout takové peněžité pohledávky, které jsou vázané na osobu povinného a nejsou převoditelné.

Měsíční daňové bonusy a přeplatek z ročního zúčtování daně představují v širším smyslu daňové pohledávky z titulu přeplatku na dani, takže je můžeme teoreticky chápat jako (negativní) daňové povinnosti, jejichž převoditelnost je podle § 241 daňového řádu omezena. Autorovi však není dosud znám žádný případ řízení, v němž by byla taková námitka potenciální překážky bránící v provedení exekuce vůbec vznesena, natožpak patřičně řešena, jelikož plátci mzdy v současnosti doručené exekuční příkazy příkázáním jiné peněžité pohledávky realizují plošně, zatímco povinní jsou trestuhodně pasivní a nehájí kvalifikovaně svá dotčená práva.

Dále se neodbytně nabízí paralela spojená s usnesením Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3774/2013 ze dne 10. 4. 2014, v němž soud deklaroval, že cestovní náhrady vůbec nepodléhají exekuci. Ve své argumentaci se mj. opřel o tezi, že příjmy zaměstnance vyplácené zaměstnavatelem souběžně se mzdou, jež nepodléhají režimu exekuce srážkami ze mzdy z důvodu jejich absence v § 299 občanského soudního řádu, nepodléhají ani

## Přehled vybraných ustanovení souvisejících právních předpisů (právní stav k 1. 1. 2019)

| Zkrácený název právního předpisu           | Oficiální název právního předpisu  | Vybraná ustanovení právního předpisu  |
|--|--|---|
| <b>daňový řád</b>                          | zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů  | § 177, § 178, § 186 až § 189, § 241, § 247  |
| <b>exekuční řád</b>                        | zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (vyhláška č. 418/2001 Sb., o postupech při výkonu exekuční a další činnosti, ve znění pozdějších předpisů)         | § 33, § 34, § 35a, § 35b, § 37, § 38, § 43a, § 44, § 46, § 47 až § 49, § 52, § 58, § 59, § 60 a § 12 prov. vyhlášky |
| <b>insolvenční zákon</b>                   | zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů  | § 97, § 101, § 109, § 111, § 136, § 140e, § 206, § 207, § 389, § 398, § 404 až § 418                                |
| <b>nařízení o nezabavitelných částkách</b> | nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postžitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách) | § 1 až § 4  |
| <b>občanský soudní řád</b>                 | zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů  | § 53, § 261, § 276 až § 303, § 312 až § 314a, § 315 až § 317  |
| <b>občanský zákoník</b>                    | zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů   | § 697, § 760 až § 763, § 910 až § 914, § 915 až § 919, § 920, § 921 až § 923, § 1746, § 2045 až § 2047              |
| <b>správní řád</b>                         | zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů   | § 106   |
| <b>starý občanský zákoník</b>              | zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (zákon byl k 1. 1. 2014 zrušen)   | § 51, § 551   |

| Zkrácený název právního předpisu       | Oficiální název právního předpisu  | Vybraná ustanovení právního předpisu                                 |
|--|--|--|
| <b>zákon o daních z příjmů</b>         | zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů   | § 35c odst. 1 až 3, § 38h odst. 4, § 38ch odst. 1, § 38k odst. 4 a 5 |
| <b>zákon o inspekci práce</b>          | zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů  | § 13, § 26   |
| <b>zákon o nemocenském pojištění</b>   | zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů   | § 97, § 116  |
| <b>zákon o souběhu exekucí</b>         | zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, ve znění pozdějších předpisů | § 1 až § 7, § 17, § 20, § 21   |
| <b>zákon o státní sociální podpoře</b> | zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů   | § 10 až § 16, § 26, § 28   |
| <b>zákon o životním minimu</b>         | zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů   | § 2, § 9   |
| <b>zákoník práce</b>                   | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů   | § 145 až § 150, § 327  |



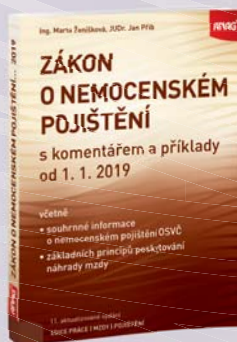
**MĚSÍČNÍK  
 MZDOVÁ ÚČETNÍ**



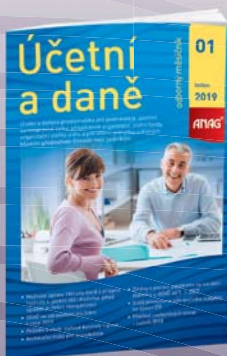
**EDICE  
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



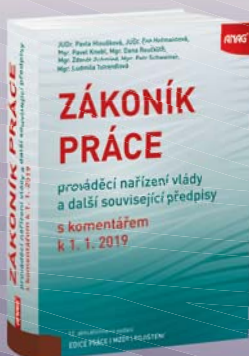
**DVOUMĚSÍČNÍK  
 PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA**



**EDICE  
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



**MĚSÍČNÍK  
 ÚČETNÍ A DANĚ**



**EDICE  
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



Doporučená cena 439 Kč