

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
- součinnost poskytovaná plátcem mzdy
- srážky v insolvenčním řízení
- postižení přeplatků z ročního zúčtování daně
- obsluha chráněného účtu
- 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. 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, 2023

© Nakladatelství ANAG, 2023

ISBN 978-80-7554-382-0

Obsah

Úvod	7
Přehled důležitých právních předpisů a jejich zkratk	10
Další zkratky a pojmy používané v textu	12
Klíčové částky pro rok 2023	13

Část I. – Druhy srážek ze mzdy

1. Vymezení druhů srážek ze mzdy	16
2. Srážky ze mzdy na základě zákona	18
3. Srážky ze mzdy na základě dohody	22
4. Srážky ze mzdy na základě exekuce	30
5. Zahájení exekuce srážkami ze mzdy	35
6. Ukončení exekuce srážkami ze mzdy	42
7. Přerušování prováděných srážek ze mzdy	52

Část II. – Výše srážek ze mzdy

8. Hrubá mzda a jiné příjmy povinného	60
9. Čistý měsíční příjem povinného	71
10. Přednostní a nepřednostní pohledávky	84
11. Nezabavitelné částky	88
12. Příklady uplatnění nezabavitelných částek	104
13. Výpočet výše srážek ze mzdy	115
14. Příklady výpočtu výše srážek ze mzdy	120
15. Specifické případy výpočtu výše srážek ze mzdy	156

Část III. – Pořadí srážek ze mzdy

16. Pořadí exekučních srážek	164
17. Příklady souběhu pohledávek	174
18. Příklady souběhu nepřednostních pohledávek	186
19. Příklady souběhu přednostních pohledávek (bez výživného)	201
20. Příklady souběhu přednostních i nepřednostních pohledávek (bez výživného)	215
21. Příklady souběhu pohledávek výživného	237
22. Příklady souběhu všech možných pohledávek	283
23. Paušálně stanovená náhrada nákladů plátce mzdy	308

Část IV. – Změna plátce mzdy a několik plátců mzdy

24. Změna plátce mzdy	324
25. Příklady změny plátce mzdy	344
26. Srážky z dávek nemocenského pojištění	367
27. Příklad srážek z dávek nemocenského pojištění	373
28. Několik plátců mzdy	378
29. Příklady exekuce prováděné několika plátcí mzdy	388

Část V. – Související právní agendy

30. Odpovědnost plátce mzdy	420
31. Součinnost poskytovaná exekučním orgánům	427
32. Srážky ze mzdy v insolvenčním řízení	433
33. Postižení daňového bonusu a přeplatku z ročního zúčtování daně (exekuce příkázáním jiné peněžité pohledávky)	451
34. Plátce mzdy a obsluha chráněného účtu (exekuce příkázáním pohledávky z účtu u peněžního ústavu)	474

Část VI. – Vybraná ustanovení souvisejících právních předpisů

Přehled vybraných ustanovení souvisejících právních předpisů (právní stav k 1. 1. 2023)	480
Daňový řád	483
Exekuční řád	487
Insolvenční zákon	503
Lex covid	525
Nařízení o nezabavitelných částkách	526
Občanský soudní řád	528
Občanský zákoník	549
Správní řád	555
Starý občanský zákoník	556
Vyhláška o náhradě nákladů	557
Vyhláška o postupu při výkonu exekuční a další činnosti	558
Zákon o daních z příjmů	559
Zákon o důchodovém pojištění	563
Zákon o inspekci práce	564

Zákon o náhradním výživném567
Zákon o nemocenském pojištění569
Zákon o pomoci v hmotné nouzi576
Zákon o služebním poměru580
Zákon o souběhu exekucí582
Zákon o státní službě585
Zákon o státní sociální podpoře586
Zákon o vojácích z povolání596
Zákon o výkonu trestu odnětí svobody598
Zákon o životním minimu600
Zákoník práce602

Úvod

Vážení čtenáři,

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

Tato publikace je určena především pro mzdové účetní, pracovníky účtáren 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 a záměrům zákonodárce. 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 spleťtá, že se neustále vyvíjí a pozměňuje a že nikdy zcela nevystihne potřeby světa přesných čísel.

V této publikaci se nebudeme zabývat pouze srážkami ze mzdy jako takovými, ale i srážkami z jiných postizitelných příjmů, kterými jsou náátkou plat, různé formy odměn a náhrad, důchody, vybrané nemocenské či 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 2023

Tak jako byla předchozí léta bohatá na věcné změny právní úpravy exekuce srážkami ze mzdy (z poslední doby si připomeňme zejména zavedení náhradního výživného mezi přednostní pohledávky s privilegovaným „superpřednostním“ postavením, přiznání paušalizované náhrady nákladů plátcům mzdy za provádění vybraných exekučních srážek nebo administrativní komplikace spojené s tzv. chráněným účtem povinného), uplynulý rok byl pro změnu bohatý na parametrické změny těchto exekučních srážek ze mzdy.

Problematika stanovení výše nezabavitelných částek a s nimi spojeného výpočtu výše samotných srážek ze mzdy prošla v roce 2022 vskutku bouřlivým a nepřehledným vývojem. Plátcí mzdy jistě zaznamenali sice obvyklou, ale nezvykle častou aktualizaci výchozích hodnot životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení, od nichž se veškeré výpočty v exekuci srážkami ze mzdy odvíjejí. Kromě toho došlo k rozšíření zákonné definice normativních nákladů na bydlení, jež v jednu chvíli sestávala dokonce ze tří dílčích složek. Zcela čerstvou novinkou je pak změna samotných výpočtových vzorců, jež se částečně vrací k výpočtům obvyklým před několika lety.

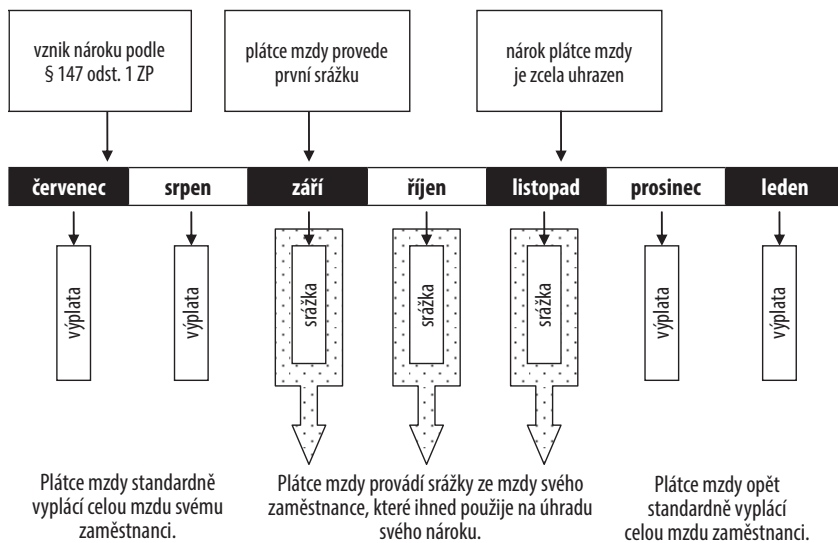
Při současném provádění srážek ze mzdy tak budou plátcí mzdy na základě právních předpisů novelizovaných na přelomu roku pracovat s aktualizovaným životním minimem jednotlivce a dvěma nově stanovenými dílčími složkami normativních nákladů na bydlení, jež vstupují do nově koncipovaných výpočtových vzorců pro stanovení nezabavitelných částek i pro určení limitu, od něhož se uplatní výpočet plně zabavitelné částky.

Tyto rozsáhlé změny ve výpočtech srážek ze mzdy platných pro rok 2023 jsem samozřejmě řádně zapracoval do své publikace a patřičně jsem přepočítal veškeré příklady, schémata a tabulky. Čtenáři také zajisté ocení, že jsem řadu svých textů vhodně zpřesnil a doplnil o zajímavé podrobnosti, například o novinky v oblasti příjmů vyloučených z exekucí.

V Olomouci dne 23. 1. 2023

Jan Breburda

Schéma č. 2b – Postup plátce mzdy při provádění nepovinných srážek ze zákona



Závěrečné shrnutí

Přímo ze zákona sráží zaměstnavatel všem svým zaměstnancům z hrubé mzdy zálohu na daň z příjmů a platby pojistného, jež povinně odvádí do veřejných či obdobných rozpočtů, čímž se dosáhne čisté mzdy.

Mimoto může zaměstnavatel podle zákoníku práce srazit zaměstnanci část čisté mzdy na úhradu některých svých nároků vzniklých z pracovněprávního vztahu, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas. Budeme-li dále hovořit o srážkách ze mzdy na základě zákona, myslí se tím pro potřeby této publikace již jen tato nepovinná oprávnění zaměstnavatele, realizovaná z čisté mzdy zaměstnance.

Srážky ze mzdy na základě zákona se řídí tradičními pravidly pro výpočet a určení pořadí srážek podle exekučních předpisů.

8. Hrubá mzda a jiné příjmy povinného

V samotném úvodu této publikace jsme si řekli, že srážky ze mzdy legálně zkracují nárok zaměstnance na přiznanou odměnu za práci. Standardně je touto odměnou již řečená mzda, jejíž nedílnou součástí tvoří také mzda a příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí či za práci v sobotu a v neděli.

Zákonodárce navíc v § 145 odst. 2 zákoníku práce definuje ještě jiné příjmy zaměstnance z pracovního poměru nebo z právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento základní výčet příjmů postižitelných srážkami ze mzdy kopíruje a dále ve velké míře pro potřeby exekučních srážek (ale fakticky i sjednaných srážek) rozšiřuje občanský soudní řád.

Srážkám ze mzdy tak budou vedle samotné mzdy podléhat i jiné postižitelné 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**, které jsou postihovány exekucí srážkami ze mzdy stejně jako samotná mzda:

■ **plat, služební plat a služební příjem**

Jedná se především o plat vyplácený zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace či školská právnická osoba. Do této kategorie spadá také služební plat vojáků z povolání či služební příjem příslušníků Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby aj.

Exekuční srážky dopadají také na pracovní odměnu odsouzených či pracovní odměnu chovanců v ústavech zabezpečovací detence, provádějí se však zcela svébytným způsobem upraveným v § 373 občanského soudního řádu a v navazující vyhlášce č. 10/2000 Sb.

■ **odměna z dohody o pracovní činnosti nebo z dohody o provedení práce**

Odměna z dohody o provedení práce v současnosti podléhá srážkám ze mzdy (před novelizací k 1. 9. 2015 však byla postihována exekucí příkázáním jiné peněžité pohledávky).

- **odměna za pracovní nebo služební pohotovost**

- **odměna členů zastupitelstva územních samosprávných celků**

Srážkám ze mzdy podléhá odměna uvolněným i neuvolněným členům zastupitelstva obce, kraje a hlavního města Prahy za výkon jejich funkce, které jim vyplácejí uvedené územně samosprávné celky.

Naopak případné odměny za činnost v komisích a v dalších orgánech územně samosprávného celku nepodléhají srážkám ze mzdy, ale lze je postihnout exekucí příkázáním jiné peněžité pohledávky. Totéž platí pro náhradu ušlého výděлку podnikajícím členům zastupitelstva, jež je vyplácena územně samosprávným celkem.

- **výživné**

Srážkám ze mzdy podléhá také příjem povinného v podobě zákonného či smluvního výživného, které je mu vypláceno. Z exekuce je však od 1. 7. 2021 zcela vyloučeno výživné na nezaopatřené dítě, pokud by bylo povinnému jakožto nezaopatřenému dítěti vypláceno.

- **dávky státní sociální podpory a péstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově**

Z dávek státní sociální podpory, které opakovaně vyplácí Úřad práce České republiky, se jedná o přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. Z dávek péstounské péče, které rovněž opakovaně vyplácí Úřad práce České republiky, se jedná o příspěvek na úhradu potřeb dítěte a odměnu péstouna. Přídavek na dítě a příspěvek na úhradu potřeb dítěte v péstounské péči přitom náleží dítěti; jsou tedy postižitelným příjmem samotného dítěte, nikoliv jeho péstouna či osoby, která má dítě v přímém zaopatření.

Jednorázově vyplácené dávky státní sociální podpory (porodné a pohřebné) jsou zcela vyloučeny z exekuce, z těch opakovaných je pak výslovně z exekuce vyloučen příspěvek na bydlení. Také jednorázově vyplácené dávky péstounské péče (příspěvek při převzetí dítěte, příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla, jednorázový zaopatřovací příspěvek) jsou zcela vyloučeny z exekuce, nově k vyloučeným dávkám přibyl od 1. 9. 2022 také příspěvek při péstounské péči a opakující se zaopatřovací příspěvek, jež jsou vypláceny opakovaně.

Kromě toho můžeme v této souvislosti zmínit, že žádné exekuci nepodléhají rovněž obdobné dávky osobám se zdravotním postižením (tzv. dávky sociální péče), dávky pomoci v hmotné nouzi (*srov. však*

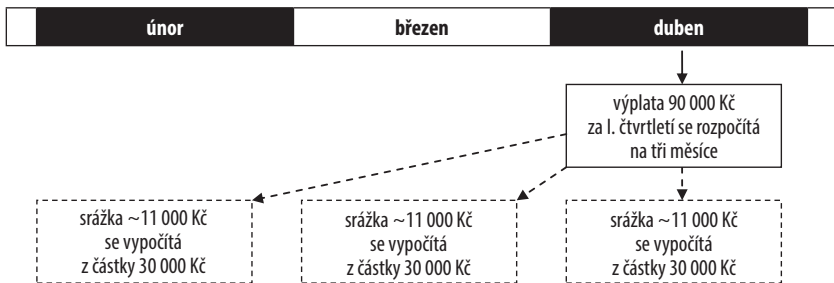
Výplata za několik měsíců

Zcela opačná situace nastává pro plátce mzdy, který nevyplácí mzdu a jiné příjmy povinného jedenkrát či vícekrát v kalendářním měsíci, ale naopak nezvykle vyplácí **mzdu či jiný příjem za sjednané či jinak stanovené delší výplatní období**. Teoreticky se tak lze setkat s výplatou za určitý delší časový úsek, například za čtvrtletí, pololetí, či dokonce za rok. V těchto výjimečných případech je třeba mzdu pro potřeby srážek a pro zohlednění již zmíněných nezabavitelných částek přerozdělit (rozpočítat) na jednotlivé kalendářní měsíce, za které tato mzda přísluší, a vypočítat z ní dílčí srážky za každý odpovídající měsíc zvlášť.

Plátce mzdy při těchto dílčích výpočtech v každém příslušném kalendářním měsíci ponechá povinnému nezabavitelné částky a uplatní tradiční třetinový systém. Jedině tak může být naplněn zavedený model srážek z měsíční čisté mzdy, který vyžaduje, aby vypočtená výše srážek ze mzdy byla stejná bez ohledu na to, zda plátce mzdy daný příjem vyplácí naráz za několik měsíců najednou, nebo zda jej vyplácí průběžně přímo v dotčených měsících.

Popsanou hypotetickou výplatu za několik měsíců nelze zaměňovat s běžnými případy rozličných tzv. pololetních, ročních, vánočních či jinak kreativně nazývaných odměn coby součástí jinak běžné mzdy. Zde k žádnému rozpočítávání takové odměny nedochází, přestože se může jednat o vysokou částku přiznanou s ohledem na dosavadní dlouhodobou výkonnost zaměstnance.

Schéma č. 9g – Mzda vyplácená za delší výplatní období



Plátce mzdy vypočítá a provede tři dílčí srážky po cca 11 000 Kč ze tří dílčích mezd po 30 000 Kč. Nesmí provést jedinou srážku ve výši cca 66 000 Kč ze mzdy 90 000 Kč.

14. Příklady výpočtu výše srážek ze mzdy

Srážky ze mzdy na základě zákona, dohod i exekucí se jednotně vypočítávají podle tradičních pravidel stanovených exekučními předpisy (*viz kapitola 13*). V následujících příkladech si postupně ukážeme, jak konečnou výši prováděných exekučních srážek ze mzdy ovlivní výše vyplácené čisté mzdy, charakter vymáhaných pohledávek i počet vyživovaných osob určující výši nezabavitelných částek (příklady č. 1 až 8).

Poté si v návaznosti na kapitolu 9 přiblížíme složitější způsob výpočtu srážek v případě:

- mzdy vyplácené nadvrát jako záloha a vyúčtování (příklady č. 9 a 10);
- výplaty mzdy a jiných postižitelných příjmů (příklad č. 11);
- mzdy vyplácené za delší výplatní období (příklad č. 12);
- dlužné náhrady za ztrátu na výdělků (příklad č. 13);
- odstupného vypláceného předem (příklad č. 14).

Nezapomeňme, že podle § 281 občanského soudního řádu nelze žádné srážky ze mzdy provádět ve větším rozsahu, než jaký stanoví exekuční předpisy, a to ani se souhlasem povinného.

Pro lepší přehlednost si připomeňme klíčové částky pro výpočty v roce 2023:

- nezabavitelná částka na osobu povinného 13 638,00 Kč,
- nezabavitelná částka na vyživovanou osobu 3 409,50 Kč,
- limit PZČ (tj. jedenapůlnásobek součtu ŽMJ + NNB) 30 686 Kč.

Příklad č. 1 – Velmi nízká mzda (nepřednostní i přednostní pohledávka)

Čistá měsíční mzda povinného činí 12 500 Kč, povinný oprávněně uplatňuje 3 vyživované osoby, srážky se provádějí pro uspokojení nepřednostní i přednostní pohledávky.

Výpočet	
12 500 Kč	Čistá mzda
- 23 867 Kč	Nezabavitelné částky (13 638,00 Kč na osobu povinného, 3 × 3 409,50 Kč na vyživované osoby; součet zaokrouhlit nahoru)
- 11 367 Kč	Zbytek čisté mzdy by byl menší než nula → srážky ze mzdy nelze provést, povinnému se vyplátí celá jeho mzda.

Sraženo pro oprávněného	Zůstává povinnému
	12 500 Kč (z přípustných 23 867 Kč)
nezabavitelné částky	0 Kč
zbytek ze zaokrouhlení	0 Kč
III. třetina	0 Kč
0 Kč	II. třetina
0 Kč	I. třetina
0 Kč	plně zabavitelná částka
0 Kč	CELKEM 12 500 Kč

16. Pořadí exekučních srážek

V problematice srážek ze mzdy sloužících k vymožení více pohledávek různých oprávněných se nemálo plátců mzdy poměrně špatně orientuje. Je pravdou, že způsob rozdělování sražených částek mezi jednotlivé oprávněné není nejjednodušší, na druhou stranu se však řídí zcela jasnými pravidly. Tato pravidla jsou pro souběh více pohledávek vymáhaných výkonem rozhodnutí srážkami ze mzdy vyjádřena v § 280 občanského soudního řádu. Pro vzájemný souběh těchto pohledávek s pohledávkami vymáhanými ostatními typy exekucí, jakož i pro souběh exekucí soudních exekutorů či daňové a správní exekuce navzájem je právní úprava obsažena ve zvláštním zákoně o souběhu exekucí.

Pro plátce mzdy jsou obě právní úpravy ohledně otázky vlastního pořadí vymáhaných pohledávek naštěstí identické. Lze tak s klidným svědomím konstatovat, že způsob postupného uspokojování vícero exekučních pohledávek srážkami ze mzdy na základě všech exekucí (a stejně tak i na základě zákona či uzavřených dohod) se řídí jednotnými pravidly, jež se uplatní shodně pro všechny možné varianty jejich vzájemného souběhu.

Pravidlo pořadí

Při řešení souběhu uspokojovaných pohledávek se uplatňují dvě důležitá pravidla – **pravidlo pořadí** a **pravidlo přednosti**. Základním pravidlem je pravidlo pořadí, podle něhož plátce mzdy seřadí veškeré pohledávky hrazené srážkami na základě zákona, dohod či exekucí, jež se u něho postupně sešly.

Rozhodujícím kritériem pro jejich seřazení je tzv. **den rozhodný pro pořadí**, čímž se obecně rozumí den, kdy se plátce mzdy dozvěděl o požadavku na provádění srážek ze mzdy (viz níže). Na první místo z hlediska uspokojování se řadí pohledávka s nejlepším (= nejstarším) pořadím, na poslední místo naopak pohledávka s nejhorším (= nejmladším) pořadím. V praxi proto běžně hovoříme o pravidlu pořadí jako o pořadí časovém, což ovšem nelze chápat zcela doslovně. Pokud se totiž sejdou u plátce mzdy různé pohledávky v tentýž den, byť v různém čase, mají (bez ohledu na konkrétní hodinu a minutu) vždy stejné pořadí a budou se uspokojovat poměrně.

V případě pohledávek vymáhaných některou z forem exekuce je rozhodným dnem pro jejich pořadí den, kdy byl plátcí mzdy exekučním orgánem doručen příslušný exekuční příkaz srážkami ze mzdy, popřípadě usnesení

Příklad č. 1 – Základní varianta

Povinnému je možné vždy k 15. dni kalendářního měsíce srazit v rámci I. třetiny částku 6 000 Kč a v rámci II. třetiny rovněž částku 6 000 Kč. Plně zabavitelnou částku srazit nelze, neboť zbytek čisté mzdy nepřesahuje jedenapůlnásobek součtu ŽMJ + NNB.

Dne 15. 1. 2023 plátce mzdy uplatnil své právo podle § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce a zahájil provádění srážek ze mzdy povinného k uspokojení přednostní pohledávky A - neoprávněné náhrady mzdy za dobu dočasně pracovní neschopnosti ve smyslu § 192 zákoníku práce v celkové výši 17 000 Kč.

Dne 17. 1. 2023 přišel plátcí mzdy exekuční příkaz správce daně k uspokojení přednostní pohledávky B - daně z nemovitých věcí ve výši 20 000 Kč. Následně dne 13. 2. 2023 bylo plátcí mzdy v této věci doručeno vyrozumění o nabytí právní moci.

Dne 7. 3. 2023 přišlo plátcí mzdy usnesení soudu o nařízení výkonu rozhodnutí k uspokojení přednostní pohledávky C - pojistného na veřejné zdravotní pojištění v celkové výši 75 000 Kč. Následně dne 15. 4. 2023 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
ČÁSTKA	6 000 Kč	0 Kč	6 000 Kč	max. 12 000 Kč

POŘADÍ POHLEDÁVEK

	II. třetina		I. třetina	
	Pořadí	Rozhodný den pro pořadí	Pořadí	Rozhodný den pro pořadí
LEDEN	A	15. 1. 2023	A	15. 1. 2023
ÚNOR	A	15. 1. 2023	A	15. 1. 2023
	B	17. 1. 2023	B	17. 1. 2023

	II. třetina		I. třetina	
	Pořadí	Rozhodný den pro pořadí	Pořadí	Rozhodný den pro pořadí
BŘEZEN	A	15. 1. 2023	A	15. 1. 2023
	B	17. 1. 2023	B	17. 1. 2023
	C	7. 3. 2023	C	7. 3. 2023

PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK

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

LEDEN	II. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	A (17 000 Kč)	15. 1. 2023	6 000 Kč	6 000 Kč	15. 1. 2023	A (11 000 Kč)
	I. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	A (11 000 Kč)	15. 1. 2023	6 000 Kč	6 000 Kč	15. 1. 2023	A (5 000 Kč)

ÚNOR	II. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	A (5 000 Kč)	15. 2. 2023	5 000 Kč	5 000 Kč	15. 2. 2023	A zaplaceno
	B (20 000 Kč)	15. 2. 2023	1 000 Kč	1 000 Kč	15. 2. 2023	B (19 000 Kč)
	I. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	B (19 000 Kč)	15. 2. 2023	6 000 Kč	6 000 Kč	15. 2. 2023	B (13 000 Kč)

Část III. – Pořadí srážek ze mzdy

	SRAŽENO A DEPONOVÁNO			VYPLACENO OPRAVNĚNĚMU		
	Pohledávka (počáteční stav)	Datum srážky ze mzdy	Sražená částka	Vyplacená částka	Datum vyplacení	Pohledávka (konečný stav)
BŘEZEN	II. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	B (13 000 Kč)	15. 3. 2023	6 000 Kč	6 000 Kč	15. 3. 2023	B (7 000 Kč)
	C (75 000 Kč)	15. 3. 2023	—			
	I. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	B (7 000 Kč)	15. 3. 2023	6 000 Kč	6 000 Kč	15. 3. 2023	B (1 000 Kč)
	C (75 000 Kč)	15. 3. 2023	—			
DUBEN	II. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	B (1 000 Kč)	15. 4. 2023	1 000 Kč	1 000 Kč	15. 4. 2023	B zaplaceno
	C (75 000 Kč)	15. 4. 2023	5 000 Kč	5 000 Kč	15. 4. 2023	C (70 000 Kč)
	I. třetina (6 000 Kč + 0 Kč)					
	C (70 000 Kč)	15. 4. 2023	6 000 Kč	6 000 Kč	15. 4. 2023	C (64 000 Kč)

KOMENTÁŘ

Pohledávka A

Postupně srážené částky během měsíce ledna a února použije plátce mzdy ihned na úhradu své pohledávky. Nečeká na žádné vyrozumění o nabytí právní moci, neboť pravidlo o vyplácení vymáhané pohledávky až po doručení vyrozumění o nabytí právní moci je pojmově spojeno pouze se srážkami ze mzdy na základě nařízené exekuce či výkonu rozhodnutí.

Pohledávka B

Tato pohledávka přijde na řadu v únoru po úplném uhrazení pohledávky A, která má lepší časové pořadí, neboť je nejstarší. Postupně srážené částky ve prospěch pohledávky B plátce mzdy ihned vyplatí oprávněnému, neboť příslušné vyrozumění o nabytí právní moci již v té době obdržel.

Pohledávka C

Jakmile tato nejmladší pohledávka přijde v dubnu na řadu podle svého časového pořadí, budou postupně srážené částky ihned vypláceny věřiteli, neboť příslušné vyrozumění o právní moci již plátce mzdy obdržel.

Náhrada nákladů **nevzniká u zákonných ani sjednaných srážek ze mzdy**. V případě provádění zákonných srážek ze mzdy žádnou náhradu nákladů uplatňovat vůbec nelze, u sjednaných srážek ze mzdy lze požadovat pouze smluvní náhradu nákladů za podmínek podle § 2046 občanského zákoníku (*srov. kapitolu 3*). Pokud plátce mzdy souběžně provádí exekuční srážky spolu se srážkami sjednanými či srážkami zákonnými, pro „staré“ sjednané srážky (vlastní dohoda uzavřená zaměstnavatelem před 1. 1. 2022, popřípadě cizí dohoda předložená zaměstnavateli k realizaci před 1. 1. 2022) či pro „staré“ zákonné srážky (srážení fakticky zahájeno před 1. 1. 2022) platí analogicky totéž, co pro staré exekuční srážky, neboť ani zde nemůže nově zavedená náhrada nákladů se zpětnými (retroaktivními) účinky nepřipustně zasáhnout do již založených nároků na realizaci sjednaných a zákonných srážek. Plátce mzdy tak může vyhodnocovat splnění dalších podmínek k uplatnění náhrady nákladů teprve až poté, co v daném kalendářním měsíci uspokojí ze sražených částek všechny tyto staré sjednané a zákonné srážky, jež vznikly ještě před účinností novely (viz níže).

Náhrada nákladů přísluší plátci mzdy i v případě exekučních srážek prováděných v úvodní rozhodovací fázi insolvenčního řízení (*viz kapitola 32*). Bez patřičné právní úpravy však tuto náhradu nákladů **nelze vztáhnout na samotné insolvenční srážky**; v tomto ohledu by si do budoucna insolvenční zákon zasloužil obdobnou novelizaci. Na druhou stranu realizace insolvenčních srážek zatěžuje plátce mzdy zpravidla o poznání méně než provádění exekučních srážek.

Plátce mzdy smí uplatnit náhradu nákladu **jen v případě srážek z vybraných příjmů povinného** podléhajících exekuci srážkami ze mzdy (*srov. kapitolu 8*), a to u srážek:

- ze mzdy,
- z platu, služebního platu a služebního příjmu,
- z odměny z dohody o pracovní činnosti nebo z dohody o provedení práce,
- z odměny za pracovní nebo služební pohotovost,
- z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků,
- z výživného,
- z náhrady mzdy nebo platu,
- ze stipendií.

Příklad č. 1 – Nový plátce mzdy se o exekucích dozví již ze zápočtového listu

Povinný opustil dosavadní zaměstnání a k 1. 1. 2023 nastoupil do pracovního poměru k novému plátcí mzdy. V tomto případě všichni zúčastnění postupovali v souladu s ustanoveními občanského soudního řádu o změně plátce mzdy, takže se nový plátce mzdy dozvěděl všechny relevantní informace o probíhajících exekucích, jež byly zahájeny u některého z dosavadních (předchozích) plátců mzdy povinného, řádně a včas ze zápočtového listu již při nástupu povinného do nového zaměstnání (viz schéma č. 24d v předcházející kapitole). Sám pak samozřejmě rovněž splnil své oznamovací povinnosti.

U nového plátce mzdy je možné vždy k 15. dni kalendářního měsíce srazit povinnému v rámci I. třetiny částku 10 000 Kč a v rámci II. třetiny rovněž částku 10 000 Kč. Plně zabavitelná částka činí 1 000 Kč, neboť zbytek čisté mzdy o tuto částku přesahuje jedenapůlnásobek součtu ŽMJ + NNB.

Nový plátce mzdy tudíž od samého počátku ví, že předchozímu plátcí mzdy bylo dne 15. 8. 2021 doručen exekuční příkaz soudního exekutora k uspokojení nepřednostní pohledávky A - neuhrazené faktury za dodání zboží, jejíž aktuální zůstatek nyní činí 25 000 Kč, a že předchozímu plátcí mzdy bylo dne 19. 10. 2021 v této věci doručeno také vyrozumění o nabytí právní moci. Tyto informace byly následně potvrzeny rozhodnutím o změně plátce mzdy, které nový plátce mzdy obdržel dne 17. 5. 2023.

Nový plátce mzdy dále ví, že předchozímu plátcí mzdy bylo dne 4. 7. 2022 doručeno usnesení soudu o nařízení výkonu rozhodnutí k uspokojení nepřednostní pohledávky B - nesplacené hypotéky, jejíž aktuální zůstatek nyní činí 150 000 Kč. Novému plátcí mzdy však není známo, zda se tento výkon rozhodnutí stal pravomocným. Teprve z následného rozhodnutí o změně plátce mzdy, které obdržel od soudu dne 21. 4. 2023, se dozvěděl, že příslušné vyrozumění o nabytí právní moci bylo doručeno ještě předchozímu plátcí mzdy dne 29. 12. 2022.

Dne 9. 2. 2023 byl novému plátcí mzdy doručen nový exekuční příkaz finančního úřadu k uspokojení přednostní pohledávky C - nezaplacené daně z příjmů v celkové výši 60 000 Kč. Následně dne 17. 3. 2023 bylo plátcí mzdy v této věci doručeno vyrozumění o nabytí právní moci.

28. Několik plátců mzdy

S problematikou změny plátce mzdy nebo se srážkami z dávek nemocenského pojištění se postupně setkají všichni plátcí mzdy, avšak v případě režimu známého jako „několik plátců mzdy“ se jim to „poštěstí“ jen občas. Jak už vyplývá ze samotného názvu, právní režim několika plátců mzdy se může uplatnit v okamžiku, kdy povinný pobírá mzdu či jiný postižitelný příjem od několika plátců mzdy zároveň. Jedná se nejčastěji o situace, kdy je povinný zaměstnán souběžně u několika zaměstnavatelů nebo jako zaměstnanec navíc souběžně pobírá například důchod, sociální dávky či jiný postižitelný příjem od dalšího plátce mzdy.

Na všechny případy několika plátců mzdy dopadá právní úprava v ustanoveních § 297 a § 298 občanského soudního řádu, podle níž platí, že nařízená exekuce srážkami ze mzdy se vztahuje na všechny mzdy či jiné postižitelné příjmy povinného pobírané souběžně od všech jeho plátců mzdy.

Aby se tak opravdu stalo, musí exekuční orgán doručit exekuční příkaz srážkami ze mzdy všem v té době existujícím plátcům mzdy. Pokud se o některém z nich dozví později, zašle mu takový exekuční příkaz dodatečně. Jestliže tak neučiní, ať již z nevědomosti či z nedbalosti, nemůže opomenutý plátce mzdy bez doručení exekučního příkazu samozřejmě žádné srážky ze mzdy provádět, i kdyby se hypoteticky o nařízené exekuci nějak náhodně dozvěděl. Nemá ani povinnost hlásit se u exekučního orgánu, že jím byl při vydávání exekučního příkazu opomenut.

Obdobně se nařízená exekuce vztahuje také na nové plátce mzdy, k nimž povinný nastoupil do práce až později, aniž by však přitom opustil svého dosavadního plátce mzdy. Kromě různých vedlejších zaměstnání může povinnému souběžně s trvajícím pracovním poměrem vzniknout třeba nárok na důchod či na sociální dávky nebo může pobírat náhradu za ztrátu na výdělků od předchozího zaměstnavatele apod. Pokud by se nový plátce mzdy při nástupu povinného do práce dozvěděl, že jsou vůči němu u dosavadního plátce mzdy vedeny exekuce srážkami ze mzdy, vznikají novému plátcí mzdy podle § 297 odst. 3 ve spojení s § 293 a § 294 občanského soudního řádu platební a oznamovací povinnosti jako při změně plátce mzdy (*viz kapitola 24*). V tomto vzácném případě musí ihned zahájit srážky ze mzdy a ohlásit se u exekučního orgánu. Pravděpodobnější však bude, že nového plátce mzdy vyhledá naopak samotný exekuční orgán, který mu

Příklad č. 8 – Započtení nezabavitelných částek při souběhu nové mzdy a starého odstupného

1. *Vůči povinnému je vedena exekuce srážkami ze mzdy k uspokojení nepřednostní pohledávky. Povinný k 30. 4. ukončí pracovní poměr u dosavadního plátce mzdy a vzápětí od 1. 5. nastoupí do práce k novému plátcí mzdy. Čistá měsíční mzda povinného u nového plátce mzdy činí 50 000 Kč a je vyplácena vždy k 10. dni následujícího kalendářního měsíce. Povinný uplatňuje 2 vyživované osoby, na začátku měsíce srpna doložil jako další vyživovanou osobu své nově narozené dítě.*
2. *Dosavadní plátce mzdy v květnovém výplatním termínu vyplatil povinnému vedle poslední mzdy za duben také tříměsíční odstupné rozpočítané pro účely srážek ze mzdy na následující kalendářní měsíce, tj. květen, červen a červenec (srov. kapitolu 9, schéma 9j). Z těchto rozpočítaných virtuálních výplat odstupného vypočítal dílčí srážky ze mzdy, které v uvedeném květnovém výplatním termínu srazil povinnému z vypláceného odstupného (viz příklad č. 14 v kapitole 14).*

Dosavadní plátce mzdy řádně vystavil povinnému zápočtový list, v němž uvedl všechny potřebné údaje o dosud neukončené exekuci srážkami ze mzdy; existenci odstupného zde správně nijak nezmiňuje. Naopak ve vyúčtování provedených a vyplacených srážek ze mzdy, které se povinně zasílá exekučnímu orgánu, dosavadní plátce mzdy mj. uvedl výši ponechaných nezabavitelných částek na budoucí kalendářní měsíce při srážkách z odstupného (srov. kapitolu 24). Konkrétně exekučnímu orgánu řádně sdělil, že vyplatil povinnému odstupné, jež rozpočítal na měsíce květen, červen a červenec, provedl z něj v těchto měsících srážky ze mzdy a povinnému ponechal nezabavitelné částky na měsíc květen ve výši 20 457 Kč, na měsíc červen ve výši 20 457 Kč a na měsíc červenec rovněž ve výši 20 457 Kč. Žádné jiné číselné údaje ohledně odstupného (výši odstupného, výši provedených srážek apod.) dosavadní plátce mzdy uvádět nemusí, neboť by byly pro účely započítávání nezabavitelných částek nadbytečné.

3. Jakmile exekuční orgán zjistil totožnost nového plátce mzdy, neváhal a na základě zaslání vyúčtování od dosavadního plátce mzdy doručil novému plátcí rozhodnutí o změně plátce mzdy, do něhož zároveň zahrnoval rozhodnutí o několika plátcích mzdy (srov. kapitolu 28), v němž novému plátcí mzdy výslovně stanovil, že při výplatě mzdy za měsíc květen, červen a červenec má ponechávat nezabavitelné částky snížené o částku 20 457 Kč (neboť ji už povinnému ponechal na tyto měsíce dosavadní plátce mzdy).
4. Nový plátce mzdy obdržel toto rozhodnutí dne 5. 6., takže v měsíci červnu a červenci vypočítá přípustnou výši srážek v upravené (modifikované) výši.

Výpočet	Výplatní termín 10. 6. nebo 10. 7. – upravený (modifikovaný) výpočet
50 000 Kč	Čistá mzda (za květen nebo za červen)
– 0 Kč	Nezabavitelné částky „snížené o částku 20 457 Kč“ (13 638,00 Kč na osobu povinného, $2 \times 3\,409,50$ Kč na živované osoby; součet zaokrouhlit nahoru a odečíst od něj částku 20 457 Kč)
50 000 Kč	Zbytek čisté mzdy (větší než jedenapůlnásobek součtu ŽMJ + NNB = 30 686 Kč)
– 19 314 Kč	Plně zabavitelná částka (částka přesahující jedenapůlnásobek součtu ŽMJ + NNB)
30 686 Kč	Zbytek čisté mzdy po úpravě (odpovídá jedenapůlnásobku součtu ŽMJ + NNB)
– 2 Kč	Zaokrouhlení (na částku dělitelnou třemi v celých korunách)
30 684 Kč	Zbytek čisté mzdy po úpravě a zaokrouhlení
= 3 ×	Rozdělení na třetiny
10 228 Kč	

Sraženo pro oprávněného	Zůstává povinnému
	nezabavitelné částky 0 Kč
	zbytek ze zaokrouhlení 2 Kč
	III. třetina 10 228 Kč
	II. třetina 10 228 Kč
10 228 Kč	I. třetina
19 314 Kč	plně zabavitelná částka
29 542 Kč	CELKEM 20 458 Kč

31. Součinnost poskytovaná exekučním orgánům

Zatímco pomoc nabízená plátcí mzdy ze strany soudu či ostatních exekučních orgánů je spíše jen symbolická, od plátce mzdy se naopak očekává těsná a rozsáhlá spolupráce s těmito exekučními orgány. Plátce mzdy je jako třetí osoba odlišná od účastníků exekučního řízení (tj. od oprávněného a povinného) povinen poskytovat exekučním orgánům **tzv. součinnost**, tedy na vyžádání **sdělovat informace** o průběhu prováděné exekuce srážkami ze mzdy či o souvisejících majetkových poměrech povinného, resp. **předkládat listiny** s tím související. Tato povinnost součinnosti je založena příslušnými procesními předpisy upravujícími jednotlivé druhy exekucí, je zásadně bezplatná (byť s právem na následnou náhradu nákladů) a je vynutitelná prostřednictvím nemalých pokut (*viz též kapitola 30*), jež může exekuční orgán plátcí mzdy z důvodu nedostatečné spolupráce ukládat.

Od povinnosti poskytovat součinnost na výzvu exekučního orgánu je třeba odlišovat již dříve zmiňované spontánní oznamovací povinnosti, které má plátce mzdy v případě změny plátce mzdy (*viz kapitola 24*) či v případě několika plátců mzdy (*viz kapitola 28*) stanoveny přímo ze zákona.

Součinnost poskytovaná soudním exekutorům

Z pohledu plátců mzdy je palčivým problémem především součinnost vyžadovaná ze strany soudních exekutorů. Mnozí soudní exekutoři doslova zavalují zaměstnavatele a další plátce mzdy opakovanými rozsáhlými požadavky na poskytnutí podrobných informací a listin o povinném a jeho majetkových poměrech, jež běžně přesahují znalosti a možnosti plátce mzdy. Je přitom otázkou, zda je takový postup oprávněný a přiměřený a zda v některých případech nedochází k obcházení, či dokonce překračování zákonné pravomoci soudních exekutorů. Nastíněná situace je způsobena problematickou právní úpravou součinnosti poskytované soudním exekutorům, jež je obsažena v rozsáhlých ustanoveních § 33 až § 34 exekučního řádu a jež si zaslouží podrobnější rozbor.

V první řadě se soudní exekutoři mohou obracet na orgány a osoby, které rozhodují o právech a povinnostech, přičemž po nich mohou žádat údaje o majetku povinného, které jsou jim známy z jejich úřední činnosti. Údaje potřebné k provedení exekuce jsou povinny poskytovat také orgány a právnické (nikoliv však fyzické) osoby, které jsou zvláštním právním

Nárok na daňový bonus a přeplatek z ročního zúčtování daně

Poplatník daně z příjmů fyzických osob má za podmínek podle § 35c zákona o daních z příjmů nárok na **daňové zvýhodnění na vyživované dítě** žijící s ním ve společné domácnosti, o které si sníží vypočtenou daň z příjmů. Je-li jeho vypočtená daň po odečtení ostatních zákonných slev na dani za příslušné zdaňovací období nižší než nárok na daňové zvýhodnění za totéž zdaňovací období, vzniklý rozdíl je označován jako tzv. daňový bonus. Daňový bonus představuje specifické daňové plnění státu poplatníkovi (jakousi negativní daň), které slouží k optimalizaci jeho daňové povinnosti, vyplácí se mu jako přeplatek na dani a zvyšuje jeho souhrnný čistý příjem. Poplatník uplatňuje své daňové zvýhodnění:

- formou slevy na dani (je-li jeho vypočtená daň po odečtení ostatních zákonných slev na dani z příjmů vyšší než vzniklý nárok na daňové zvýhodnění), nebo
- formou daňového bonusu (je-li jeho vypočtená daň po odečtení ostatních zákonných slev na dani z příjmů nulová), anebo
- kombinací obou těchto forem (je-li jeho vypočtená daň po odečtení ostatních zákonných slev na dani z příjmů nižší než vzniklý nárok na daňové zvýhodnění).

Daňový bonus tak obecně můžeme definovat jako nárok poplatníka daně z příjmů fyzických osob na část daňového zvýhodnění na vyživované dítě, jež převyšuje výši jeho roční daňové povinnosti a je mu finančním úřadem vyplacena jako přeplatek na dani na základě podaného daňového přiznání za příslušný kalendářní rok. V případě zaměstnance, jemuž zaměstnavatel pravidelně vyplácí mzdu, se ovšem běžně nepracuje s tímto ročním daňovým zvýhodněním a ročním daňovým bonusem, ale s měsíčními daňovými zvýhodněními a měsíčními daňovými bonusy. Jestliže zaměstnanec jako poplatník daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti učinil mezi 1. 1. a 15. 2. aktuálního kalendářního roku prohlášení k dani ve smyslu § 38k zákona o daních z příjmů, jeho zaměstnavatel mu jako plátce daně při zúčtování mzdy v souladu s § 38h zákona o daních z příjmů vypočítá měsíční zálohu na daň, kterou po odečtení ostatních zákonných slev na dani sníží o výši zaměstnancova nároku na měsíční daňové zvýhodnění, jež odpovídá jedné dvanáctině jeho ročního daňového zvýhodnění. **Měsíčním daňovým bonusem** pak rozumíme tu část měsíčního daňového zvýhodnění, jež převyšuje výši vypočtené daňové zálohy snížené o ostatní zákonné slevy na dani



MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



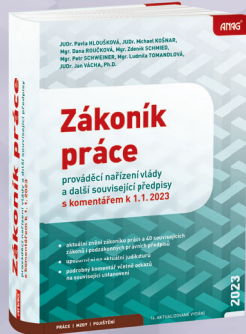
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTIČKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
DANĚ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

