

# **Srážky ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí z pohledu zaměstnavatele**

Mgr. Arina Hašková

---

Bakalářská práce  
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Mgr. Arina Hašková**  
Osobní číslo: **M15915**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Účetnictví a daně**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Srážky ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí z pohledu zaměstnavatele**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Na základě rešerše zmapujte povinnosti zaměstnavatele v oblasti výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

#### II. Praktická část

- Představte vybranou firmu a rozsah její agendy zpracování srážek ze mzdy.
- Analyzujte všechny úkony zaměstnavatele v průběhu pracovního poměru zaměstnance zatíženého výkonem rozhodnutí srážkami ze mzdy.
- Na základě analýzy navrhněte metodiku zpracování exekucí tak, aby zaměstnavatel dodržel všechny zákonné náležitosti.

### Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BREBURDA, Jan. Exekuce srážkami ze mzdy. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 512 s. ISBN 978-80-7554-118-5.

ČESKÁ REPUBLIKA, Zákoník práce: ÚZ č. 1242 – Zákoník práce, rejstřík, 2018, In: Sagit, ročník 2018, 262/2006 Sb.

MARTOCCHIO, Joseph J. Strategic compensation: a human resource management approach. 8th ed. Harlow, Essex: Pearson, 2015, 407 s. ISBN 978-1-292-05886-3.

ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj. Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů: pro roky 2013 a 2014. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 154 s. ISBN 978-80-7478-378-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.**  
Ústav financí a účetnictví  
Datum zadání bakalářské práce: **7. ledna 2019**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2019**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2019

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.  
*děkan*

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
*ředitelka ústavu*

## **PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

### **Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### **Prohlašuji,**

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně, dne 14.5.2019

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce je zaměřena na srážky ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí z pohledu zaměstnavatele. Cílem bakalářské práce je zmapování současného stavu legislativy za pomoci rešerše zákonných norem a odborné literatury. Data byla zpracována analýzou jednotlivých případů srážek ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí soudu u vybrané společnosti. Zkoumá se výpočet srážky v souladu se zákonnými normami, dostupné informace pro zpracování srážek, komunikace s dotčenými orgány. Výstupem je navržené řešení zlepšení postupu při zpracovávání srážek ze mzdy u vybrané společnosti.

Klíčová slova: srážky ze mzdy, pohledávka, výkon rozhodnutí, zaměstnavatel, dlužník

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis is focused on the wage garnishment from the point of view of the employer. The aim of the bachelor thesis is to examine the current state of the Czech legislation via research of the legal standards and specialized literature. Data was processed using the analysis of the individual cases of the wage garnishment registered by the selected company. The thesis examined the wage garnishment in compliance with the legal standards, the accessible information to process these deductions and communication with the appropriate authorities. The output of the thesis is the proposal of the improvement in the processing of the wage garnishment registered by the selected company.

Keywords: Wage Garnishment, Debt, Enforcement of the Decision, Employer, Debtor

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Evě Kolářové, Ph.D. za odborné vedení, připomínky a čas věnovaný mé práci. Velmi si vážím cenných rad a podnětů při zpracování tématu.

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 MZDA A VYMEZENÍ SRÁŽEK ZE MZDY.....</b>	<b>12</b>
1.1 MZDA.....	12
1.2 SRÁŽKY ZE MZDY.....	12
<b>2 SRÁŽKY ZE MZDY NA ZÁKLADĚ EXEKUČNÍCH TITULŮ.....</b>	<b>14</b>
2.1 DAŇOVÁ EXEKUCE A EXEKUCE DLE SPRÁVNÍHO ŘÁDU.....	14
2.2 VÝKON ROZHODNUTÍ.....	14
2.3 SOUDNÍ EXEKUTOR.....	14
2.4 SOUČASNÁ PRAXE.....	15
2.5 PRŮBĚH EXEKUCE SRÁŽKAMI ZE MZDY NA ZÁKLADĚ VÝKONU ROZHODNUTÍM.....	16
2.5.1 Zahájení řízení.....	16
2.5.2 Usnesení o nařízení výkonu srážkami se mzdy.....	16
2.5.3 Nabytí právní moc.....	16
2.5.4 Ukončení srážek ze mzdy.....	17
2.5.5 Doručování usnesení.....	18
<b>3 VÝŠE SRÁŽEK.....</b>	<b>19</b>
3.1 OKRUH PŘÍJMŮ PRO SRÁŽKY ZE MZDY.....	19
3.1.1 Daňový bonus a přeplatek v rámci ročního zúčtování daně.....	20
3.2 ZPŮSOB VÝPOČTU SRÁŽEK ZE MZDY.....	21
3.2.1 Nezabavitelná částka a částka, nad kterou se srazí mzda bez omezení.....	21
3.2.2 Skutečnosti ovlivňující výši srážek.....	22
3.2.3 Výpočet srážky.....	25
3.2.4 Omezení výše srážek ze mzdy.....	28
<b>4 POŘADÍ SRÁŽEK V PŘÍPADĚ SOUBĚHU EXEKUCÍ.....</b>	<b>29</b>
<b>5 KOMUNIKACE SPOJENÁ S AGENDOU EXEKUCÍ.....</b>	<b>31</b>
5.1 OZNAMOVACÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE.....	31
5.2 SOUČINNOST V RÁMCI VÝKONU ROZHODNUTÍ SRÁŽKAMI ZE MZDY .....	32
5.3 KOMUNIKACE S OSSZ V PŘÍPADĚ DPN POVINNÉHO.....	32
5.4 POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	33
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>34</b>
<b>6 CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ SPOLEČNOSTI A AGENDY SRÁŽEK ZE MZDY.....</b>	<b>35</b>
6.1 SLOŽENÍ ZAMĚSTNANCŮ A MZDOVÉ OHODNOCENÍ.....	35
6.2 ZPRACOVÁNÍ MZDOVÉ AGENDY.....	35

6.3	ROZHODNÉ OBDOBÍ.....	36
6.4	AGENDA EXEKUCÍ.....	36
6.5	VÝKON ROZHODNUTÍ SRÁŽKAMI ZE MZDY VE VYBRANÉ FIRMĚ....	37
<b>7</b>	<b>NASTAVENÍ MZDOVÉHO SYSTÉMU.....</b>	<b>38</b>
7.1	NASTAVENÍ MZDOVÉ SLOŽKY.....	38
7.2	ZADÁNÍ SRÁŽKY ZE MZDY DO MZDOVÝCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCE... 39	
<b>8</b>	<b>SRÁŽKY ZE MZDY.....</b>	<b>42</b>
8.1	POVINNÝ Č. 1.....	42
8.1.1	Srážky v roce 2015.....	43
8.1.2	Srážky v roce 2016.....	44
8.1.3	Srážky v roce 2017.....	46
8.1.4	Srážky v roce 2018.....	47
8.1.5	Výkon rozhodnutí soudu srážkami ze mzdy – shrnutí.....	48
8.1.6	Administrativa spojená pohledávkou výživného.....	49
8.2	POVINNÝ Č. 2.....	49
8.2.1	Srážky v roce 2018.....	50
8.2.2	Výkon rozhodnutí soudu srážkami ze mzdy – shrnutí.....	51
8.3	POVINNÝ Č. 3.....	51
8.4	POVINNÝ Č. 4.....	52
8.5	POVINNÝ Č. 5.....	53
8.6	SRÁŽKY V ROCE 2019.....	54
<b>9</b>	<b>ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ A ZHODNOCENÍ JEJICH PŘÍNOSU PRO ZAMĚSTNAVATELE.....</b>	<b>56</b>
9.1	PŘEZKOUMÁNÍ PRAXE SRÁŽEK Z RZD.....	56
9.2	EVIDENCE SRÁŽEK ZE MZDY MIMO MZDOVÝ SYSTÉM.....	57
9.3	AUTOMATIZACE POVINNÉ KORESPONDENCE.....	57
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>60</b>
	<b>ELEKTRONICKÉ ZDROJE.....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>65</b>



## ÚVOD

Téma zadluženost jednotlivců je v dnešní době velmi často skloňované. Publikace, články i veřejné mínění se zaměřují na sociální aspekt a dopad zadlužení na tyto jednotlivce a jejich rodiny. Tato práce se zaměřuje na pohled zaměstnavatele, který je faktickým vykonavatelem exekucí. Z pohledu zákonů a celého procesu srážek ze mzdy je sice prostředníkem, ve skutečnosti se dá říci, že musí aktivně vystupovat v průběhu vymáhání pohledávek, ačkoliv se nejedná o pohledávky v jeho prospěch. Celá agenda exekucí je velmi náročná na pochopení, zpracování jednotlivých titulů i měsíční bázi kalkulace mezd.

Srážky pro povinné představují znatelný zásah do jejich příjmů, proto se nelze divit, že se ve velkém množství případů snaží pohledávky vůči své osobě zatajit.

Agenda zpracování exekučních srážek zaměstnanců se stává pro zaměstnavatele časově i personálně náročným úkolem. Tato agenda stoupá v závislosti na počtu zaměstnanců a také na výši fluktuace pracovní síly v dané firmě. Mzdové účetní se tedy ještě mimo celou agendu příjmů, benefitů, daní, zdravotního a sociálního pojištění musí zaměřit na faktické krácení těchto benefitů, které nejde ve prospěch státního rozpočtu, ale povětšinou soukromým subjektům.

Cílem pro mzdovou účtárnu by mělo být co nejúčinnější a časově nejúspornější řešení této agendy, která nemá nic společného s hlavním cílem obchodní společnosti a to zvyšováním jeho tržní hodnoty. Jedná se o další povinnost, kterou stát uvaluje na bedra zaměstnavatelů a ti se s ní musí co nejefektivněji vypořádat.

Práce tedy představuje pohled na část exekučních titulů, jejich konkrétní zpracování v průběhu mzdového procesu z pohledu zaměstnavatele.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je na základě rešerší zmapovat povinnosti zaměstnavatele v oblasti výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. Agenda může čítat jednotky zaměstnanců s jedním druhem exekučních srážek až po desítky zaměstnanců s více exekucemi v různé výši a různou předností ve splácení.

Nejdříve se zaměříme obecně na srážky ze mzdy s důrazem na exekuční srážky. Prozkoumáme rozdíl mezi exekučními srážkami na základě výkonu rozhodnutí soudu a výkonem exekuce soudním exekutorem. V této části využijeme především metodu analýzy, která je procesem myšlenkového rozdělení celku na jednotlivé části, jenž umožňuje extrahovat podstatné. Při studiu současných zákonů bude tím nejpodstatnějším nástrojem společně s abstrakcí těchto zákonných norem, ze kterých bude zapotřebí vydělit pouze ty charakteristiky, které jsou pro naše téma klíčové.

V praktické části se budeme věnovat představením vybrané firmy a rozsahem její agendy zpracování srážek ze mzdy. Konkrétně se zaměříme na výkon rozhodnutí soudem. Zde použijeme především metodu pozorování. Na skutečných praktických příkladech budeme sledovat jednotlivé postupy mzdové účtárny při srážkách.

V závěru navrhne zpracování agendy exekucí tak, aby zaměstnavatel dodržel všechny zákonné náležitosti a zároveň se pokusíme nastínit možnosti, jak ušetřit čas se zpracováním agendy, aniž bychom zanedbali povinnosti zaměstnavatele v této oblasti.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 MZDA A VYMEZENÍ SRÁŽEK ZE MZDY

## 1.1 Mzda

Jedním z primárních výrobních faktorů je práce, jedná se o kapitál, který věnuje zaměstnanec svému zaměstnavateli a za to očekává adekvátní odměnu. Pro zaměstnance jde obecně o dva typy odměn: vnitřní (sebenaplnění při výkonu zaměstnání) a vnější (odměna za pracovního nasazení od zaměstnavatele) (Martocchio, 2015, s. 21).

Pro účely této práce se budeme zabývat pouze vnějším ohodnocením pracovního výkonu zaměstnance, tedy mzdou, resp. jeho legálním krácením na základě exekučního titulu.

Mzda, či plat je odměna zaměstnance za výkon závislé činnosti, tato odměna může mít charakter peněžité (mzda, plat, náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost, příspěvek na stravování, na soukromé životní a penzijní pojištění) a nepeněžité (osobní automobil, delší dovolená, nadstandardní placené volno, pracovní oděvy, atd.) (Šubrt 2014, s. 18-19).

V některých případech je však tato odměna postižena srážkami ze mzdy.

## 1.2 Srážky ze mzdy

Okruh srážek ze mzdy je obecně vymezen v zákonu č. 262/2006 Zákoníku práce (dále jen „ZP“) v paragrafech 145 až 150. Zaměstnavatel smí provádět srážky ze mzdy buď ze zákona, na základě výkonu rozhodnutí a na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Přednostně jsou strhávány zálohy na daň z příjmu, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (§ 147 odst. 1 písm. a), a b)). Tyto srážky se provádí z hrubé mzdy zaměstnance.

Dále může bez vědomí zaměstnance srážet dle písmene d) nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů, a e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo. Tyto srážky není povinen zaměstnanci oznamovat a mají přednost před exekučními srážkami a dohodami o srážkách ze mzdy. Jedná se o neoprávněně získané příjmy od zaměstnavatele. U případů dle písm. d) se sráží z čisté mzdy, dle písm. e) se jedná v případě dovolené o úpravy na hrubé mzdě, jelikož jde o zdanitelné položky mzdy a platu, ze kterých se následně vypočítávají povinné odvody.

Jako poslední v pořadí se sráží na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a na základě výkonu rozhodnutí (popř. jiného exekučního titulu), jejichž pořadí se určuje dnem podpisu takovéto dohody, resp. datem doručení zaměstnavateli. Případům souběhu exekucí se budeme blíže věnovat v kapitole 4.

V oblasti srážek ze mzdy je potřeba ještě zmínit srážky ze mzdy na základě insolvenčního řízení, které stojí formálně mimo ZP a tedy mimo výše uvedené srážky ze mzdy. V praxi však tvoří nezanedbatelnou část agendy „exekucí“ u zaměstnavatele. Rozsah této práce nedovoluje se jimi zabývat podrobně. Je však na místě říct, že jejich praktické srážení ze mzdy se obecně řídí stejnými pravidly jako exekuce na základě výkonu rozhodnutí. Na rozdíl od exekučních titulů je však v praxi často výše srážek při oddlužení povinného upravena fixně, na základě příjmů a možného splacení jistiny v termínu. Téma by si jistě zasloužilo samostatné zpravování.

Výše uvedený výčet je pouze nastíněním všech srážek ze mzdy, kterými se musí zaměstnavatel v rámci zpracování mzdy zabývat. Dále se budeme věnovat především srážkám ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí, na ostatní srážky není v této práci dostatek prostoru a budeme se jimi zabývat pouze v případě, že to bude nezbytné pro posouzení exekučních srážek, jejich výše a pořadí.

## 2 SRÁŽKY ZE MZDY NA ZÁKLADĚ EXEKUČNÍCH TITULŮ

Zaměstnavatel se při výkonu agendy srážek ze mzdy může setkat se čtyřmi typy exekučních titulů, které vydávají různé orgány. Jedná se o :

- výkon rozhodnutí, který se řídí občanským soudním řádem (dále jen „OSŘ“) a je veden soudem;
- exekuce, která se řídí exekučním řádem (dále jen „EŘ“) a je vedena soudním exekutorem;
- daňová exekuce, vedená dle daňového řádu; a
- exekuce dle správního řádu.

Z výše uvedeného výčtu je patrné, že v této oblasti existuje roztržštěnost v právním řádě a je potřeba se, pro komplexní seznámení se s tématem, věnovat více normám. Útěchou pro zaměstnavatele může být, že ačkoliv je exekuce nařízena a vedena různými orgány, postup vymožení srážkami ze mzdy je jednotný.

### 2.1 Daňová exekuce a exekuce dle správního řádu.

Daňové exekuce a exekuce dle správního řádu jsou vedeny pro vymožení vlastních pohledávek správce daně či správního úřadu. Jedná se o případy vymáhání daňových nedoplatků, cel, dále správních poplatků územní samosprávy (poplatky za svoz odpadu, psy), ale také vymáhání soudních poplatků. Stát zde vystupuje jako oprávněný/věřitel a zároveň jako exekuční orgán vymáhající pohledávku.

### 2.2 Výkon rozhodnutí

Nejstarším způsobem vedení exekuce je soudní výkon rozhodnutí dle OSŘ. V něm jsou upraveny základní postupy při provádění srážek ze mzdy, na který se odkazují ostatní normy při provádění exekucí. Nalezneme zde postup při provádění srážek ze mzdy, okruh příjmů, nezabavitelné částky, vyživované osoby, atd. Soudní výkon rozhodnutí byl a je určen k vymožení širokého okruhu věřitelů. Nevýhodou pro oprávněnou stranu je v tomto případě fakt, že musí aktivně vystupovat v tomto řízení.

### 2.3 Soudní exekutor

Oproti tomu při vymáhání pohledávky soudním exekutorem, dle EŘ, jsou práva oprávněného „zastoupeny“ výše jmenovaným. Soudní exekutor má dvojí postavení, na

jedné straně zastává roli veřejného orgánu státní moci (Breburda 2019, s. 30) při vymáhání exekucí, zároveň je však soukromým podnikatelem, který svou činnost hradí pouze z příjmů svých odměn. Jak je uvedeno na stránkách exekutorské komory ([www.ekcr.cz](http://www.ekcr.cz), © 2009 - 2019), podíl vymožených pohledávek je pouze 40 % z důvodu nemajetnosti dlužníků.

Pozice soudního exekutora vznikla zákonem 120/2001 Sb. o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád). Výhodou pro oprávněného je již zmíněná skutečnost, že se jedná o soukromého podnikatele. Jeho hlavním cílem je vymožení pohledávky a uhrazení nákladů exekuce (které musely být v minulosti často řešeny soudně jako neoprávněně vysoké). Sám tedy iniciuje veškeré možné kroky k vymožení pohledávek: vydává exekuční tituly na srážky ze mzdy, exekuční příkaz příkázáním jiné peněžité pohledávky (vymáhání daňového bonusu či přeplatku z ročního zúčtování daně), příkázáním pohledávek na bankovní účet povinného, atd. Negativa činnosti soudních exekutorů, pokud pomineme poměr vymožených pohledávek, spočívají tedy spíše na bedrech zaměstnavatelů a dlužníků. Z hlediska dlužníka negativum spočívá ve vyšších nákladech na vymožení pohledávky, než by tomu bylo u soudního výkonu rozhodnutí a také ve způsobu vedení exekuce. Někteří soudní exekutoři jsou proslulí svou dravostí při vymáhání pohledávek.

V této práci je však pozornost věnována na dopad srážek na bedra zaměstnavatele a tím je obecně u všech exekucí náročná agenda při administraci srážek ze mzdy. U soudních exekutorů je však náročnější díky nestejnorodosti vydávaných listin, používání nestejně terminologie a často taky neoprávněnými požadavky způsobenými nezalostí, či ignorací zákonů. Zlepšit situaci mělo zavedení jednotného formuláře exekučního příkazu od poloviny roku 2018. V praxi se však stále najdou případy, kdy exekutor tento vzor nepoužívá a zaměstnavatel se musí vypořádat s jeho vlastním typem písemnosti.

## 2.4 Současná praxe

Soudní exekuce jsou v současnosti nejpoužívanějším typem exekučních srážek ze mzdy. Je tedy vhodné si položit dotaz, zda se zaměstnavatel vůbec setkává s výkonem rozhodnutí srážkami ze mzdy. Z praxe můžeme konstatovat, že výše uvedené druhy srážek ze mzdy si zachovávají svůj „okruh“ dlužných částek, které mají za úkol vymáhat. U daňové exekuce a exekuce správní byl již okruh vymezen. Soudní exekuce se nejčastěji využívají v současnosti na vymáhání pohledávek soukromých podnikatelských subjektů (banky, úvěrové společnosti) a na výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy v současné době „zůstalo“

vymáhání výživného. Toto tvrzení není založeno na statistickém zpracování dat jednotlivých exekucí u zaměstnavatelů, ale na soukromém pozorování při zpracování agendy exekucí.

Nejspíš je tomu z toho důvodu, že výše běžného výživného je přesně stanovena již v rámci řízení o stanovení vyživovací povinnosti a to na základě zjišťování majetkových poměrů povinného v průběhu řízení. V případě nehrazení běžného výživného je přesně známa i dlužná částka, není tedy složité výše uvedené skutečnosti pro oprávněného dokazovat a obrátí se na soud s návrhem na vydání výkonu rozhodnutí.

## **2.5 Průběh exekuce srážkami ze mzdy na základě výkonu rozhodnutím**

Jak již bylo uvedeno výše, ať už exekuci nařídil jakýkoliv orgán, samotné vymožení se řídí shodně ustanoveními v § 276 až § 302 OSŘ.

### **2.5.1 Zahájení řízení**

Pro zahájení exekučního řízení musí existovat splatná pohledávka, která je potvrzená tzv. vykonatelným rozhodnutím soudu, tedy rozsudkem či usnesením. Oprávněný poté podá návrh, na jehož základě soud vydá příslušné rozhodnutí výkonu srážkami ze mzdy.

### **2.5.2 Usnesení o nařízení výkonu srážkami se mzdy**

Pro zaměstnavatele je závazné až příslušné rozhodnutí soudu (o předchozích krocích nemusí mít a většinou ani nemá žádné informace). Po obdržení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy ztrácí povinný nárok na vyplacení části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek. Zaměstnavatel začne provádět stanovené srážky ze mzdy a nesmí je vyplatit povinnému (§ 282 OSŘ).

### **2.5.3 Nabytí právní moc**

Takto sražené prostředky zůstávají na účtu zaměstnavatele až do obdržení vyrozumění o nabytí právní moci. Hovoříme o deponovaných srážkách ze mzdy. Po obdržení výše uvedeného vyrozumění odesílá bez zbytečného odkladu deponované srážky oprávněnému. V následujících měsících již odesílá srážku ze mzdy automaticky za dané období.

Datum nabytí právní moci nemůže plátce mzdy nijak ovlivnit. Toto vyrozumění může obdržet po několika týdnech, ale i v rádech měsíců. Po celou dobu musí deponované částky



schraňovat na svém účtu. Pokud je interval nepřiměřeně dlouhý, je potřeba se u příslušného orgánu připomenout.

#### **2.5.4 Ukončení srážek ze mzdy**

Ukončení výkonu srážek ze mzdy je možné několika následujícími způsoby:

##### ***2.5.4.1 Předčasné ukončení výkonu exekuce***

Jednou z možností předčasného ukončení je skutečnost, že se povinný proti usnesení odvolá, či nebylo postupováno v souladu s právními předpisy a výkon rozhodnutí bude zrušen. Na základě usnesení o zrušení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy zaměstnavatel ukončí srážky a odešle deponované částky zpět zaměstnanci.

Stejně bude postupovat, pokud povinný splatí dlužné částky sám, ještě před nabytím právní moci usnesení, přímo k rukám oprávněného. Tehdy opět zaměstnavatel odešle sražené prostředky na účet zaměstnance.

##### ***2.5.4.2 Splacení pohledávky***

Postupným sražením ze mzdy je umořena celá pohledávka i její příslušenství. Zaměstnavatel by měl srazit příslušnou srážku tak, aby nevznikl přeplatek, který by se musel následně zaměstnanci vracet. Pokud by se jednalo o deponovanou srážku, byla by situace pro zaměstnance jednodušší, jelikož by mu tento přeplatek vrátil plátce mzdy automaticky na účet. V případě odeslání přeplatku soudu se musí povinný obrátit se na příslušný soud či oprávněného, aby mu přeplatek vrátil zpět. Plátce mzdy již s prostředky nedisponuje.

Než dojde k ukončení srážek, je vhodné se neformálně dotázat příslušného vymahatele exekuce, jaká je celková částka ke sražení. V řadě případů totiž není částka na původním exekučním titulu konečná z důvodu procentuální penalizace dlužníka za každý den či měsíc prodlení.

##### ***2.5.4.3 Zastavení a odklad výkonu rozhodnutí srážkami***

V případě, že je příjem povinného tak nízký, že po odečtení nezabavitelné částky již na samotnou srážku ze mzdy připadá jen velmi nízká část, je možné se obrátit na soud, aby takové řízení zastavil. Na soud se může obrátit kromě povinného a oprávněného i samotný plátce mzdy (Šubrt 2018, s. 465).

V případě dočasně nepříznivé ekonomické situace, do které se povinný dostal ne vlastní vinou, je možné požádat soud o odklad výkonu. V tom případě nebude plátce mzdy srážet až do obnovení výkonu rozhodnutí, které opět obdrží od soudu.

### **2.5.5 Doručování usnesení**

Zaměstnavatel vykonává všechny výše uvedené úkony pouze na základě oficiálně doručených písemností do datové schránky. V případě elektronické komunikace lze konstatovat, že se o nich dovídá v okamžiku vydání usnesení (záleží samozřejmě na velikosti zaměstnavatele a rozsahu jeho agendy, pokud se však jedná o střední až velkou společnost, tak je datová schránka kontrolovaná denně).

### 3 VÝŠE SRÁŽEK

„Srážka ze mzdy“ je legální zkrácení odměny zaměstnance za práci, jež je vesměs proti jeho vůli pravidelně prováděna zaměstnavatelem za účelem nuceného uspokojení doposud neuhrazených závazků zaměstnance vůči jeho věřitelům (Breburda, 2019, str. 14). Toto krácení mzdy má velmi jasně daná pravidla provádění. Pro zaměstnavatele je důležité se v této problematice zorientovat a postupovat podle zákona. Níže si rozebereme příjmy, ze kterých je možno počítat srážky, dále faktory ovlivňující „krácení“ srážek a pořadí, v jakém jsou srážky vymáhány. Těmito pravidly je zaměstnavatel povinen se řídit a jak je uvedeno v § 281 Občanského soudního řádu, srážky se nesmí provádět ve větším rozsahu, než dovolují ustanovení tohoto zákona a to ani, když s tím zaměstnanec, resp. povinný souhlasí. Pro tyto případy je potřeba zaměstnance odkázat přímo na vymahatele exekuce.

#### 3.1 Okruh příjmů pro srážky ze mzdy

V § 145 ZP odst. 1 jsou definované příjmy, ze kterých lze provádět srážky. Jedná se o mzdu, plat a jiné příjmy zaměstnance z pracovně právního poměru, mezi které řadíme:

- odměny z dohod,
- náhrady mzdy či platu,
- odměnu za pracovní pohotovost,
- odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,
- peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním,
- odměny podle § 224 odst. 2. (životní či pracovní jubilea, odměna při skončení PP po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod a za pomoc při předcházení požáru nebo při živelních událostech, jejich likvidaci, či odstranění následků).

Pro zaměstnavatele je dále důležitý občanský soudní řád, který kromě výše uvedených příjmů definuje v § 299 srážky z jiných příjmů neboli jejich náhrad. Zde je třeba zaměřit se na písmeno i) náhrada za ztrátu na výdělku po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti, které nejsou uvedeny již ve výše uvedeném § 145 ZP.

Tyto výše uvedené příjmy se týkají zaměstnavatele přímo a zahrne je při výpočtu výše srážek do hrubé mzdy, ze které se následně vypočítá čistá mzda a skutečná výše srážek.

Zaměstnavatele se ještě nepřímo dotýkají náhrady mzdy pod písmeny b) nemocenské a c) peněžité pomoci v mateřství. Ačkoliv tyto náhrady nevyplácí, musí informovat příslušné orgány o tom, že příjmy zaměstnance podléhají exekučním srážkám. Více se budeme této problematice věnovat v kapitole 5.3.

Je třeba uvést, že občanský soudní řád přímo stanovuje v § 277, písm. 2, že se do okruhu příjmů pro výpočet srážek se nezapočítávají náhrady nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách. Do těchto položek můžeme v dnešní době započítat i náhradu za tzv. home office, jelikož se jedná o náhradu za použití vlastních přístrojů zaměstnance pro výkon práce.

### 3.1.1 Daňový bonus a přeplatek v rámci ročního zúčtování daně

Jedním z problematických „příjmů“ zaměstnance tvoří daňový bonus a přeplatek v rámci ročního zúčtování daně. Jelikož netvoří okruh příjmů vymezených v § 299 OSŘ, existuje právní názor, že se nejedná o součásti mzdy a v žádném případě se na ně nesmí uplatnit srážky ze mzdy na základě exekučního titulu (Breburda J, 2019, s.413). Tento názor byl u daňového bonusu jednoznačně podpořen i judikátem 3 VSOL 852/2011-A-10 ze dne 11.5.2012, kde se uvádí, že *daňový bonus není ovšem součástí zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, je zvláštním plněním poskytované poplatníkovi státem a výpočet čisté mzdy (pro srážky ze mzdy) neovlivňuje.*

Co se týká ročního zúčtování daně, nebyl prozatím vydán žádný upřesňující judikát a proto existuje i opačný názor, který zastává exekutorská komora a to, že vratný přeplatek na dani z příjmu fyzických osob tvoří část záloh na daň z příjmu, které byly ze mzdy povinného zaměstnance odvedeny a netvořily tak základ pro výpočet srážky (www. podnikatel.cz., ©2007 – 2019). Jelikož však chybí jasné vymezení příslušnou judikaturou, panuje právní nejistota i mezi soudními exekutory a ti nově masově vydávají exekuci příkázáním jiné peněžité pohledávky. V takové exekuci však musí být tento „iný příjem jednoznačně identifikován jako exekuce daňového bonusu či přeplatku na ročním zúčtování daně (Breburda, 2019, s.415).

Můžeme se však setkat i názorem, že i exekuce příkázáním jiné peněžité pohledávky na daňový bonus odporuje platné judikatuře (jelikož se vyplácí vedle mzdy, jako např. cestovní náhrady) a mzdová účetní by měla postiženému zaměstnanci poradit obrátit se na

soud s návrhem na zastavení exekuce z důvodu nepřípustného způsobu jejího řízení (Šubrt, 2018, s.537).

### 3.2 Způsob výpočtu srážek ze mzdy

Při výpočtu srážky ze mzdy musíme vycházet z čisté mzdy, kterou vypočteme následovně: od hrubé mzdy odečteme zálohu na daň z příjmu a odvody na sociální a zdravotní pojištění v sazbách platných v daný měsíc provádění srážky. Příjmy spadající do hrubé mzdy jsme již probrali v kapitole 3.1.

Při samotném výpočtu musíme vycházet z § 278 OSŘ, který uvádí, že povinnému nesmí být sražena tzv. nezabavitelná částka. Tuto nezabavitelnou částku nenajdeme přímo v ZP či OSŘ, ale v nařízení vlády č. 595/2006 Sb., novelizovaném nařízením číslo č. 91/2019 Sb. platné od 1.6.2019. Nezabavitelná částka je tvořena částkou připadajícího na povinného a na každou osobu, které musí poskytovat výživné. Je potřeba tedy zjistit, kolik osob má dlužník povinnost vyživovat. Další důležitou skutečností je částka, nad kterou se může mzda srazit bez omezení a za další fakt, zda je pohledávka přednostní či nepřednostní.

Až po zjištění všech těchto skutečností je možné přistoupit k samotnému výpočtu.

#### 3.2.1 Nezabavitelná částka a částka, nad kterou se srazí mzda bez omezení

Nezabavitelné částky (dále jen „NČ“) jsou konstruovány tzv. nadčasově (Breburda 2019, 78), tedy bez nutnosti novelizace, protože částky, ze kterých se vychází, nalezneme v jiných právních předpisech. První hodnotou je životní minimum jednotlivce, jenž od roku 2012 činí stále 3 410 Kč. Druhou hodnotou nutnou pro výpočet srážky je normativní náklad na bydlení, který v roce 2019 činí 6 233 Kč (u této částky registrujeme v průběhu let zanedbatelné kolísání hodnot).

Nezabavitelná částka jednotlivce je tvořena NČ připadající na osobu povinného a NČ na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Výpočet těchto NČ pro rok 2019 je následující:

- Osobě povinného náleží  $\frac{2}{3}$  součtu ŽMJ a NNB; tedy  $\frac{2}{3} \times (3410+6233) = 6\,428,66$  Kč;
- Každé osobě, které je povinný povinen poskytovat výživné náleží  $\frac{1}{4}$  součtu ŽMJ a NNB, tedy  $\frac{1}{4} \times (3410+6233) = 1\,607,16$  Kč.

Částka, nad kterou se srazí zbytek mzdy bez omezení činí do 31.5.2019 součet částek ŽMJ a NNB, tedy 9 643 Kč.

Jak je vidět z tabulky níže, je kolísání NČ a částky, nad kterou se srazí zbytek mzdy bez omezení za posledních 5 let zanedbatelné. Od 1.6.2019 se částka, nad kterou se čistá mzda srazí bez omezení zdvojnásobí. Pro zbytek roku 2019 to tedy bude 19 386 Kč.

Tab. 1: Vývoj nezabavitelných částek od roku 2015 do 2019 v Kč

<i>Rok</i>	<i>Osoba povinného</i>	<i>Vyživovaná osoba</i>	<i>Částka, nad kterou se srazí zbytek mzdy bez omezení</i>
2019	6 428,66	1 607, 16	9 643
2018	6 225,33	1 556,33	9 338
2017	6 154,67	1 538,67	9 232
2016	6 178,67	1 544,67	9 268
2015	6118	1 529,50	9 177

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 3.2.2 Skutečnosti ovlivňující výši srážek

Jak vyplývá již z výše zmiňovaných skutečností, výpočet konkrétní srážky závisí na více faktorech. To, jak vysoká bude sražená částka, ovlivňuje počet osob, na které má dlužník povinnost platit výživné, tedy vyživované osoby, a také zda je pohledávka přednostní či nepřednostní, popřípadě jejich pořadí.

#### 3.2.2.1 Vyživované osoby

Vyživované osoby jsou definovány v zákoně 89 /2012 sb. Občanském zákoníku. Hlavním faktorem je zde otázka, zda je posuzovaná osoba schopna sama se živit (§ 911).

Automatická je vyživovací povinnost mezi manžely (§ 697), kdy pro uplatnění nezabavitelné částky na manžela postačí oddací list. V případě rozvedených manželů by doklad pro uplatnění vyživované osoby byl rozhodnutí soudu o přiznaném výživném vůči druhému z manželů. Stejný nárok mají i registrovaní partneři. Vyživovací povinnost nevzniká mezi druhem a družkou. Jedinou výjimku tvoří výživné poskytované neprovdané matce, která má s otcem dítěte (v našem případě povinným) potomka do věku dvou let (§920). Tento nárok by se potvrzoval rodným listem dítěte a čestným prohlášením matky, popř. soudním rozhodnutím o vyživovací povinnosti.

Další okruh vyživovací povinnosti vzniká mezi rodiči a dětmi a předky a potomky. Nárok na výživné rodičů vůči dětem bude dáno především rozhodnutím soudu o stanovení výživného na rodiče.

Co se týká uplatnění dítěte jako vyživované osoby, tak postupovat shodně s uplatněním daňového zvýhodnění na dítě dle §35c zákona o dani z příjmu. Jedním z největších rozdílů je skutečnost, že vyživované dítě nemusí tvořit s rodičem společnou domácnost, ale pouze na něj rodič platí výživné. Z opačného hlediska si nemůže povinný uplatnit jako vyživovanou osobu dítě, které „vyživil“, ale neosvojil (nárok na daňové zvýhodnění však v tomto případě má, pokud si ho neuplatňuje matka). Dalším rozdílem mezi oběma úlevami je skutečnost, že dítě jako vyživovanou osobu si mohou uplatnit oba rodiče, pokud je jejich mzda stížena exekučními srážkami. Jak bylo zmíněno výše, je vždy potřeba posoudit, zda je dítě schopno samo se živit. Pokud je dítě nezletilé (do osmnácti let), ukončilo povinnou docházku a nebude se již dále vzdělávat, tak již není bráno jako vyživovaná osoba, ačkoliv pro posouzení nároku na slevu na dani se bude brát v potaz jeho věk. Naopak si však povinný může uplatnit jako vyživovanou osobu dítě starší 26 let, které se o sebe nemůže samo postarat (např. invalidní děti, s výjimkou přiznané invalidity 3. stupně). Nárok na uplatnění dítěte jako vyživované osoby se prokazuje především rodným listem, popř. rozsudkem o osvojení.

Nárok na uplatnění vyživovaného dítěte v nezabavitelných částkách nevzniká, pokud je vyživovací povinnost hrazena formou srážek ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí či exekučního příkazu. Vydaným exekučním titulem se jasně dokazuje, že povinný neplní svoji vyživovací povinnost vůči dítěti a proto si ho logicky nemůže uplatňovat jako vyživovanou osobu. Mohlo by se stát, že by kvůli uplatnění vyživované osoby (dítěte), byla vypočtená srážka nižší, než je vyměřené měsíční výživné.

Při nároku posouzení na uplatnění mezi předky a potomky budeme vycházet z rozhodnutí soudu. Setkáme se i s názorem (Šubrt 2018, s. 529), že vyživované osoby lze kromě soudního rozhodnutí uznat i na základě čestného prohlášení zaměstnance, k tomuto názoru bychom se však v praxi nepřiklonili.

Vyživované osoby má za povinnost zaměstnavateli oznámit sám zaměstnanec. Zaměstnavatel nemá právo a nemusí takové osoby vyhledávat. Je však vhodné se zaměstnance při obdržení exekučního příkazu dotázat, zda nemá nějaké vyživované osoby k doložení. Mzdová účetní tak předejde často velmi nepříjemné konfrontaci se zaměstnancem.

Tab. 2: Přehled nárokovatelných vyživovaných osob a způsob jejich doložení

<i><b>Vyživovaná osoba</b></i>	<i><b>Podmínka uplatnění</b></i>	<i><b>Způsob doložení</b></i>
Manžel/manželka	Žádná	Oddací list
Registrovaný partner/partnerka	Žádná	Úřední rozhodnutí o registrovaném partnerství
Bývalý manžel/manželka	Pokud nejsou sami schopni se živit	Rozhodnutí soudu
Neprovdaná matka dítěte povinného	Dítě ve věku do dvou let	Rodný list dítěte a čestné prohlášení matky dítěte
Děti vlastní / osvojené	Nezaopatřené děti povinného, zejména ve věku do skončení povinné školní docházky či do 26 let, kdy nejsou schopny sami se živit či soustavně studující; dále děti bez omezení jejich věku, pokud nejsou schopny sami se živit a nejsou zaopatřeni důchodem či podporou v nezaměstnanosti	Rodný list dítěte, úřední doklad o osvojení dítěte, případně potvrzení o studiu, rozhodnutí soudu o vyživovací povinnosti
Předci a potomci	Pokud nejsou sami schopni se živit	Rozhodnutí soudu

*Zdroj: vlastní zpracování*

### **3.2.2.2 Přednostní a nepřednostní pohledávky**

Pohledávky, na které zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy, rozdělujeme na přednostní a nepřednostní. Jak již napovídá název, tak z hlediska úhrady dluhu mají určité pohledávky ze své podstaty právo na dřívější úhradu. Jejich výčet je uveden v §279 OSŘ, odst. 2:

- a) pohledávky výživného;
- b) pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví;
- c) pohledávky náhrady újmy, způsobené úmyslnými trestnými činy;
- d) pohledávky daní, poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění,
- e) pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a úrazového pojištění,
- f) pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- g) příspěvek na úhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče,



- h) pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci,
- i) pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory,
- j) pohledávky regresní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění,
- k) pohledávky náhrady mzdy, platu nebo odměny a sníženého platu nebo snížené odměny, poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů a od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Zaměstnavateli nepřísluší rozhodovat o tom, která z pohledávek je přednostní či nepřednostní, posuzování jejich charakteru má v kompetenci soud či exekutor. Tuto informaci musí vykonavatel exekuce jasně vyznačit v exekučním příkazu. Pokud tedy není výslovně uvedeno, že je pohledávka přednostní, postupuje zaměstnavatel tak, jako by se jednalo o pohledávku nepřednostní. Výjimku z tohoto pravidla tvoří běžné a dlužné výživné. Tato dlužná pohledávka je autory označována jako superpřednostní pohledávka (Breburda 2019, s. 75), či že mají absolutní přednost (Šubrt 2018, s. 532). Tuto pohledávku automaticky považujeme za přednostní, ačkoliv ji třeba vykonavatel exekuce takto neoznačil.

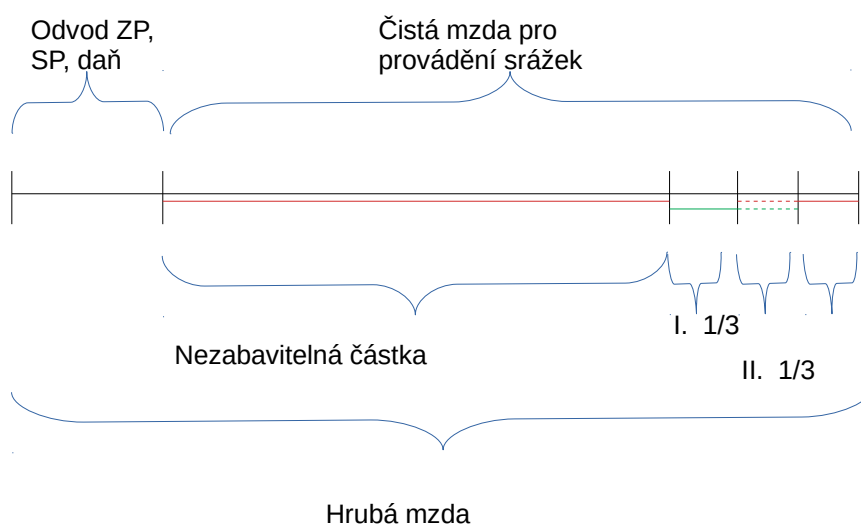
### 3.2.3 Výpočet srážky

Pro samotný výpočet srážky je potřeba, abychom měli informace z předchozích kapitol, jako jsou vyživované osoby, přednostní či nepřednostní pohledávka, zjištěny předem. Srážka se vypočítává v několika krocích:

1. vypočteme čistou mzdu – tedy z hrubé mzdy odečteme odvody na zdravotní a sociální pojištění a zálohu na daň;
2. od takto získané čisté mzdy odečteme všechny nezabavitelné částky (na povinného a na všechny vyživované osoby), součet těchto částek se zaokrouhlí směrem nahoru ve prospěch povinného;
3. pokud je zbytek takto vypočítané mzdy vyšší než 9 643, resp. od 1.6.2019 dvojnásobná částka, tedy 19 286, odvede se tato plně zabavitelná část mzdy na pohledávky dlužníka. Pokud je mzda nižší než tyto hranice, postupujeme od bodu dvě přímo k bodu čtyři;

4. Zbytek čisté mzdy po úpravě (maximálně se jedná o součet ŽMJ a NNB, resp. o dvojnásobek této částky) se zaokrouhlí na celé koruny dolů na částku dělitelnou třemi a rozdělí na třetiny:
  - a) první třetina bude odvedena na první pohledávku v pořadí;
  - b) druhá třetina bude odvedena na první přednostní pohledávku v pořadí, popř. na výživné v jakémkoliv pořadí. Pokud nemá zaměstnanec přednostní pohledávku či výživné, vrací se tato třetina zpátky zaměstnanci;
  - c) poslední třetina se vrací vždy zaměstnanci.
5. Zbytek ze zaokrouhlení se vrací vždy na účet zaměstnance.

Níže na obrázku č. 1 vidíme názorné zobrazení výpočtu srážek ze mzdy Červeně označená část mzdy jde na účet zaměstnance, zeleně označená část se použije na úhradu pohledávek. V případě, že má zaměstnanec mzdu přibližně do 16 072 Kč, vstupuje do výpočtu srážek ze mzdy pouze třetinový systém. Je tomu tak z toho důvodu, že při uplatnění nezabavitelné částky na zaměstnavatele zůstává k rozdělení pouze 9 644 Kč, resp. 9 642 Kč. Na nepřednostní pohledávku bude zasláno 3 214 Kč, na přednostní dvojnásobek, tedy 6 428 Kč a zaměstnanci přijde na účet v případě exekučních srážek ze mzdy 12 858 Kč, resp. 9 644 Kč.

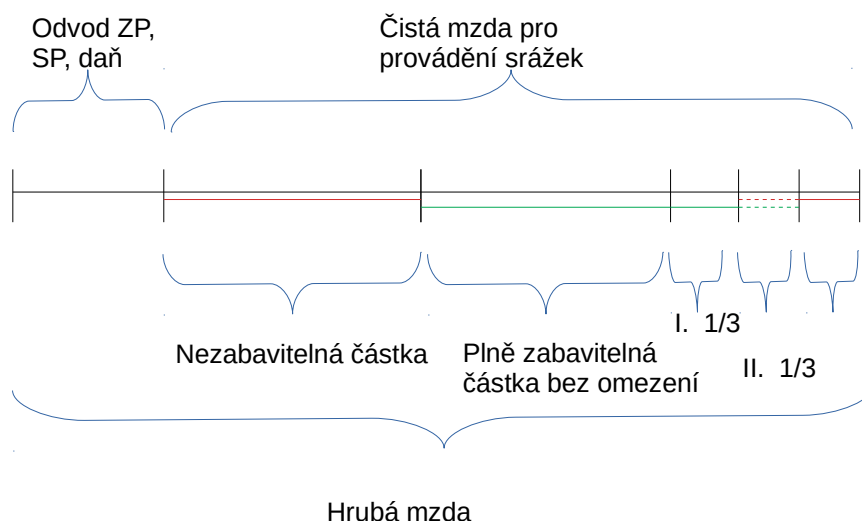


Obr. 1: Způsoby srážek ze mzdy u nižší mzdy (zdroj: vlastní zpracování)

V případě, že má povinný mzdu vyšší jak 16 072 Kč a uplatňuje nezabavitelnou částku pouze na svou osobu, tak vstupuje do hry plně zabavitelná částka bez omezení. Pokud má tedy zaměstnanec mzdu např. 25 000Kč po zákonných srážkách, je suma po odečtení

nezabavitelné částky k rozdělení ve výši 18 571 Kč. Částka, která je vyšší jak 9 643 Kč je položka zabavitelná bez omezení. Tato částka je připočtena k první 1/3 v případě nepřednostní pohledávky, popř. ke 1/3 přednostní pohledávky. Plně zabavitelná část mzdy je tedy 8 928 Kč a na třetinový systém se rozdělí opět částka 9 643 Kč, resp. 9 642 Kč. Na nepřednostní pohledávku bude zasláno 12 142 Kč, na přednostní to bude 15 356 Kč. Na obrázku č. 2 opět vidíme vyobrazené srážky ze mzdy, které jsou zeleně a částky, které se vrací zpět zaměstnanci, ty jsou červenou barvou.

Zaměstnanci však i při vyšším příjmu přijde na účet v případě exekučních srážek ze mzdy 12 858 Kč, resp. 9 644 Kč. Tedy stejně jako v případě nižšího výdělku v prvním případě. Z této perspektivy se zaměstnanci nevyplácí dosahovat vyšších příjmů jelikož mu na účet dorazí stejná částka.



Obr. 2: Způsob výpočtu srážek se mzdy u vyšší mzdy (zdroj: vlastní zpracování)

To byl také důvod, proč proběhla novelizace vládního nařízení u částky zabavitelné bez omezení na dvojnásobek součtu ŽMJ a NNB. Tato změna má dle ministerstva financí motivovat dlužníky k tomu, aby se nechávali zaměstnávat pouze na oficiální pracovně právní poměr, neutíkali do šedé ekonomiky a usilovali o vyšší příjem. Ministr financí Jan Kněžínek k tomu uvedl, že hlavním motivem je, aby lidé, co jsou v kteří jsou v exekuci nebo insolventi, přimějí k tomu, aby začali pracovat, aby si hledali lépe placenou, třeba i kvalifikovanější práci, a tím pádem i více spláceli ([www.ceska-justice.cz](http://www.ceska-justice.cz), © 2018)

Pokud necháme zadané parametry stejné jako u předchozího případu, tedy čistou mzdu 25 000 Kč a nezabavitelnou částku pouze pro povinného, tak na nepřednostní pohledávku

bude zasláno 6 190 Kč, na přednostní to bude 12 380Kč. Zaměstnanci však na účet přijde v případě exekučních srážek ze mzdy 18 810 Kč, resp. 12 620 Kč.

#### **3.2.4 Omezení výše srážek ze mzdy**

Již bylo uvedeno, že zaměstnavatel nesmí strhávat více, než je zákonný rámec. V některých případech se však můžeme setkat s omezením výše srážky. Pokud pomineme insolvenční řízení, kde může fixní částku nařídít soud v usnesení o oddlužení splátkovým kalendářem, tak nejčastěji se s variantou omezení setkáme při exekučních srážkách na běžném výživném. V usnesení je dáno přesné vyčíslení výživného, které zaměstnavatel odesílá na bankovní účet oprávněného. Ve většině případů exekučních srážek výživného se na usnesení nachází také dlužné výživné (pokud by povinný platil běžné výživné tak, jak mu bylo soudem určeno v nařízení o výživném, tak by nemusel soud vydávat exekuční příkaz). Toto dlužné výživné se pak sráží ve stejné výši jako ostatní přednostní pohledávky.

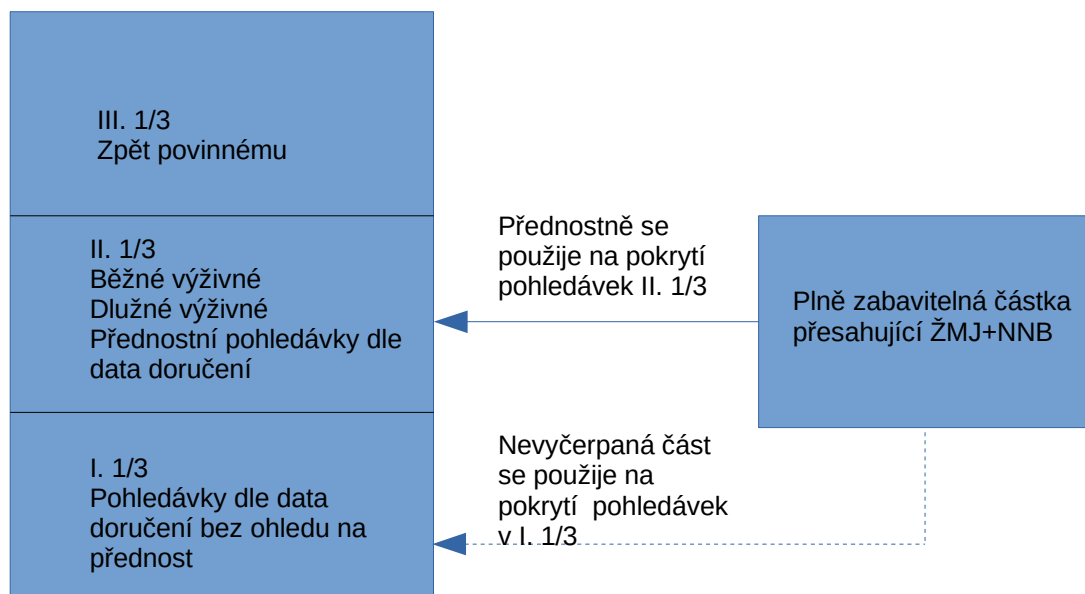
## 4 POŘADÍ SRÁŽEK V PŘÍPADĚ SOUBĚHU EXEKUCÍ

Pravidla pro postup při souběhu více exekucí nalezneme v § 280 OSŘ. Při souběhu exekucí musíme mít na paměti dvě hlediska: datum doručení výkonu rozhodnutí (exekuce) prvním zaměstnavateli a její (ne)přednostní postavení.

Pokud evidujeme u povinného např. pouze nepřednostní pohledávky, je určení pořadí splácení jednoduché. Jako první budeme splácet pohledávku, kterou jsme obdrželi nejdříve, resp. kterou jako první obdržel první plátce mzdy po vydání exekučního titulu. Postupně takto srazíme první třetinou všechny pohledávky od nejstarší po nejmladší. Nicméně se nám do pravidla pořadí zamíchává pravidlo přednosti pohledávky. Pokud se nám sejde nepřednostní (s dřívějším datem doručení) a přednostní pohledávka, budeme z první třetiny srážet na nepřednostní a z druhé třetiny na přednostní. Pokud by nastala opačná situace, tak budeme obě třetiny posílat na přednostní pohledávku a teprve až po jejím splacení budeme srážet na nepřednostní pohledávku.

V případě, že první doručená exekuční srážka bude nepřednostní a pak zaměstnavatel obdrží několik přednostních pohledávek na mzdu zaměstnance, tak tyto pohledávky si také srovná podle jejich data doručení a bude srážet podle „časového“ hlediska. Jedinou výjimku tvoří výživné, které by se mezi přednostními pohledávkami dostalo do čela a sráželo by se na něj nejdříve. Bez ohledu na časové pořadí by se sráželo nejdříve na běžné výživné a pak na dlužné výživné. Toto pravidlo „superpřednosti“ (Breburda 2019, 153) se však uplatní pouze v rámci přerozdělování druhé třetiny. První třetina se přerozděluje podle data doručení exekučního příkazu (bez ohledu přednosti).

Na obrázku č. 3 vidíme zjednodušené schéma, jak postupovat při souběhu exekucí. Třetinu z vypočítané srážky „vrátíme“ rovnou zaměstnanci. Z druhé třetiny nejdříve uspokojíme pohledávky výživného (běžného a následně dlužného) a přednostní pohledávky dle data doručení. K této částce připočteme plně zabavitelnou částku přesahující ŽMJ+NNB. Pokud nám něco zbude z plně zabavitelné částky, přičteme ji k první třetině, kterou použijeme na splacení pohledávek dle data doručení. Samozřejmě, že zaměstnavatel smí srážet pouze do výše dlužné částky. Vše, co by přesahovalo tuto dlužnou částku vrátí zaměstnanci.



Obr. 3: Postup při souběhu pohledávek (zdroj: vlastní zpracování)

V případě, že se sejde několik pohledávek se stejným datem doručení prvnímú plátcí mzdy, sražíme na tyto pohledávky poměrově dle výše dluhu. V praxi se jedná o výjimečné případy, kdy na dlužníka dojde více exekucí se stejným rozhodným dnem. Nejčastěji se setkáme se situací, kdy je vyčíslen dluh, pokuta a penále (např. od zdravotní pojišťovny) a každou tuto položku chtějí poslat na jiný účet. Pokud je dluh 3 000 Kč, pokuta 500 Kč a penále 1 000 Kč, a v daném měsíci bylo zaměstnanci sraženo pouze 3 000 Kč, tak bude na dluh posláno 2 001 Kč, na pokutu 333 Kč a na penále 666 Kč.

Určitou výjimku z toho pravidla činí dlužné výživné ve prospěch více vyživovaných osob, které se neuspokojují poměrově podle výše dluhu (na vyživovanou osobu č. 1 je ve výkonu rozhodnutí č. 1 stanovena dlužná částka 20 000 Kč, na vyživovanou osobu č. 2 je ve výkonu rozhodnutí č. 2 stanovena dlužná částka 30 000 Kč), ale podle výše běžného výživného (na vyživovanou osobu č. 1 je stanoveno 1 500 Kč, na vyživovanou osobu č. 2 je stanoveno na 3 000 Kč). Při měsíční srážce 5 000 Kč na dlužné výživné tedy bude vyživované osobě č. 1 odesláno 1 665 Kč ( a ne 2 000 Kč) a vyživované osobě č. 2 bude odesláno 3 335 Kč (a ne 3 000 Kč).

## 5 KOMUNIKACE SPOJENÁ S AGENDOU EXEKUCÍ

Dalo by se říci, že toto je časově nejnáročnější část celé agendy exekučních srážek ze mzdy. Zatímco pochopení logiky srážek ze mzdy a její zadání do výpočtu je tzv. jednorázovou záležitostí, komunikace v rámci zpracování agendy exekucí je opakující se náplň s každým novým zaměstnancem v pracovním poměru, který má na svou mzdu vedené srážky ze mzdy.

Tuto komunikaci můžeme rozdělit na několik okruhů:

- oznamovací povinnost při nástupu zaměstnance do pracovního poměru a při jeho ukončení;
- součinnost s vymahateli pohledávek;
- komunikace s Okresní správou sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“) v případě dočasné pracovní neschopnosti povinného, či jeho nástupu na mateřskou dovolenou;
- vystavení potvrzení o zaměstnání při ukončení pracovního poměru.

V následujících kapitolách se jim budeme jednotlivě věnovat.

### 5.1 Oznamovací povinnost zaměstnavatele

V § 294 OSŘ, odst. 1 je uvedena povinnost zaměstnavatele vyžádat si potvrzení vystavené tím, u koho naposledy pracoval, o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, kterým soudem a v čí prospěch. Tento paragraf tedy přikazuje zaměstnavateli, aby po novém zaměstnanci požadoval potvrzení o zaměstnání od posledního zaměstnavatele, kde jsou tyto skutečnosti uvedené. Na základě příslušného potvrzení má sám povinnost kontaktovat soud (či soudního exekutora), že u něho povinný nastoupil do pracovního poměru a to bezodkladně. Tuto povinnost zaměstnavatel většinou nemůže splnit, jelikož zaměstnanci (a nejenom se srážkami ze mzdy), začasté tuto povinnost sami neplní a potvrzení o zaměstnání nedoloží. V tom případě však zaměstnavatel nemá jak dále postupovat a jeho aktivita zde končí (Breburda 2019. s. 293).

Obdobnou povinnost mu ukládá § 295 tamtéž při ukončení pracovního poměru povinného, kdy je zaměstnavatel povinen soud informovat do týdne, že povinný u něho přestal pracovat a poslat mu vyčíslení dosavadních srážek. Za nesplnění těchto povinností hrozí zaměstnavateli pořádková pokuta až do výše 50 000 Kč.

## 5.2 Součinnost v rámci výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy

Dle § 128 OSŘ je každý povinen bezplatně sdělit soudu skutečnost, které mají význam pro řízení a rozhodnutí. Bylo zde již konstatováno, že výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy je v současnosti používán především na vymáhání dlužného a běžného výživného. V rámci soudního řízení je zaměstnavatel vyzván k součinnosti již při stanovení výše výživného a to formulářem *Z.ř.s. č. 54 -dotaz u zaměstnavatele o výdělku a příjmech pro účely určení výživného* ([www.justice.cz](http://www.justice.cz)). Při samotném výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se soud většinou nedotazuje na výši mzdy (toto se zjišťovalo v řízení o výši výživného) a pořadí pohledávek (jelikož pohledávka výživného má absolutní přednost). Pokud ano, tak zasílají výše uvedený formulář.

## 5.3 Komunikace s OSSZ v případě DPN povinného

V této bakalářské práci není prostor, abychom se věnovali všem možným situacím v rámci souběhu zaměstnavatelů. Jelikož se jedná o komplexní téma, které ovšem není příliš běžné, odkázali bychom na práce Breburdy 2019. s. 342-363 či Šubrtu 2016 s. 517-519. Nicméně každý zaměstnavatel se ocitne v této pozici v případě, že má povinný dočasnou pracovní neschopnost (dále jen „DPN“) delší jak 14 kalendářních dnů, či nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství. Jelikož se srážky na základě výkonu rozhodnutí provádí dle OSŘ § 299, odst. 1 písmena b) z nemocenské a c) peněžitě pomoci v mateřství, dostává se povinný při vzniku výše uvedené situace do pozice, kdy má dva plátce příjmů.

Z toho důvodu musí zaměstnavatel komunikovat s místně příslušnou OSSZ a dle § 97 zákona o nemocenském pojištění ji poskytnout podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění; těmito podklady se rozumí kopie usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí, sdělení výše dosud provedených srážek a sdělení, jaká část základní částky nemá být okresní správou sociálního zabezpečení srážena. Tyto podklady odesílá společně s údaji potřebnými pro výpočet dávky (tzv. Přílohu k žádosti o dávku) a potvrzení o DPN.

Recipročně má pak příslušná OSSZ povinnost předat zaměstnavateli informace o provedených srážkách z nemocenského pojištění dle § 116 tamtéž.

V praxi OSSZ zaměstnanci nevyplatí příslušné dávky z nemocenského pojištění, dokud mu zaměstnavatel nedodá všechny potřebné dokumenty. Opačně však zaměstnavatel nemůže čekat na obdržení podkladů o uplatněné nezabavitelné částky, pokud byla DPN ukončena v polovině měsíce a pozdržet např. výplatu mzdy oprávněného.



## 5.4 Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání je upraveno v § 313 ZP, kdy nejpozději v den ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vystavit tzv. zápočtový list, ve kterém budou uvedeny následující informace:

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací,
- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Pro dalšího zaměstnavatele povinného je nejdůležitější bod e) výše uvedeného paragrafu. Jelikož není nikde v zákoně dále specifikován rozsah informací o srážkách, měl by stávající zaměstnavatel vydat zápočtový list v takovém formátu, aby mohl nový zaměstnavatel ve srážkách dále pokračovat (Breburda 2019, s. 290) a mohl tak splnit svou zákonnou povinnost informovat příslušné orgány, že k němu povinný nastoupil do pracovního poměru. Bohužel se v praxi setkáváme s velmi neúplnými informacemi v potvrzení o zaměstnání a proto zaměstnavatel nemůže příslušné srážky provádět.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 Charakteristika vybrané společnosti a agendy srážek ze mzdy

Vybraná společnost byla zapsána do obchodního rejstříku již v lednu 1995. Jedná se o společnost, která je ze 100% vlastněna mateřskou společností v Německu ([www.justice.cz](http://www.justice.cz), ©2017).

Společnost poskytuje široké spektrum služeb v oblasti logistiky (Výroční správa vybrané společnosti, 2017), nabízející především řešení na míru pro každého zákazníka. Její specializací je individuální nabídka pro konkrétní výrobní sektor, ať se jedná o spotřební zboží, módu, zdravotnické zboží, průmysl, média a listovní služby, internetový prodej i pneumatiky. Charakterizuje se jako rodinná společnost (Vybraná společnost, ©2019).

Společnost má nyní po České republice pět poboček, vedení společnosti sídlí v Praze.

### 6.1 Složení zaměstnanců a mzdové ohodnocení

V březnu 2019 měla vybraná společnost přes 400 aktivních zaměstnanců v drtivé většině na hlavní pracovní poměr, z toho 80 % na operátorských pozicích a pozici skladníka, 14 % představuje střední management na jednotlivých pobočkách a zbylých 6 % připadá na zaměstnance centrály společnosti.

Z výše uvedeného podílu operátorských a skladnických pozic vyplývá vysoká fluktuace ve společnosti. Jak bude ještě zmíněno, společnost se snaží konkurovat ostatním firmám v daném segmentu na poli získávání a udržení kvalitních zaměstnanců, aby si mohli udržet náležitou kvalitu nabízených služeb. V roce 2018 provedla plošné zvýšení základních mezd, ale především orientaci bonusových mzdových složek na vysoký výkon a jeho udržení v několika následujících měsících po sobě. Nabízí odměny za doporučení nových zaměstnanců a také náborové bonusy pro zaměstnance, kteří projdou zkušební dobou. Dále také hradí již stravenky zaměstnancům ze 100%. Na některých pobočkách organizují svozy zaměstnanců do společnosti, či nabízí příspěvek na dopravu. Jelikož má několik poboček v regionu středních Čech, musí o zaměstnance „bojovat“ především s distribučním centrem společnosti Amazon, které si vybuodovalo pobočku ve středočeské Dobrovízi.

### 6.2 Zpracování mzdové agendy

Až do poloviny roku 2016 byl výpočet mzdy zajišťován interní mzdovou účetní. Od června 2016 se firma rozhodla svěřit mzdovou agendu externí firmě a to z důvodu ukončení pracovního poměru ze strany mzdové účetní a obtížnému hledání nového zaměstnance na tuto pozici. Tato změna vedla k větší automatizaci zpracování mezd a to především díky

elektronické podobě zpracovávání docházky a bonusů. Do poloviny roku zpracovávala mzdová účetní docházku a prémie všech zaměstnanců z papírových docházek ručně. Tato skutečnost vedla bezpochyby k řadě chyb způsobených přetížením zaměstnance a nejspíš také k následnému odchodu mzdové účetní z firmy. Elektronické podklady byly podmínkou ze strany externí firmy při zpracování mezd vybrané společnosti. Vzhledem k tomu, že se počet zaměstnanců od převzetí agendy téměř zdvojnásobil (a to hovoříme pouze o kmenových zaměstnancích), tak zajištění docházky v elektronické podobě byl nevyhnutelný krok ve vývoji zpracování mzdové agendy v dané společnosti.

### 6.3 Rozhodné období

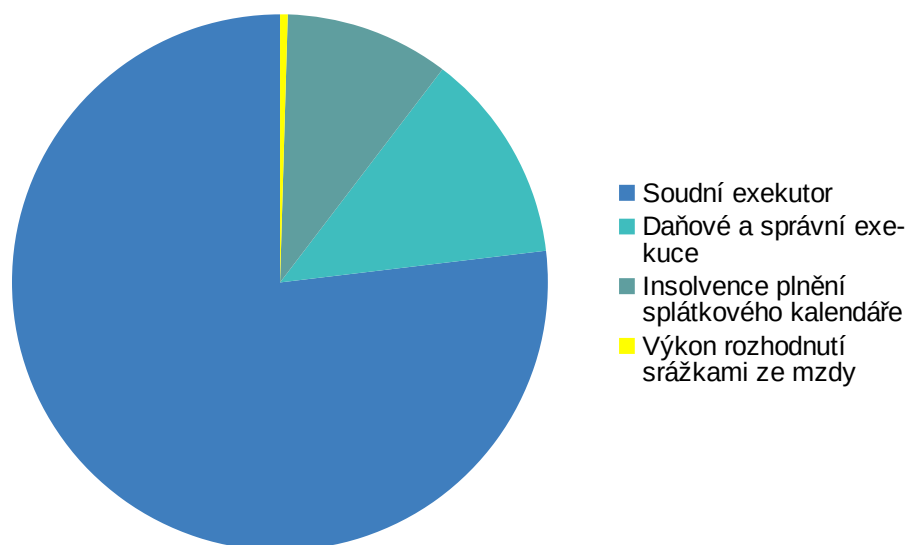
Pro analýzu stavu agendy exekucí a podílu usnesení ve věci výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy budeme analyzovat data zaměstnanců od převzetí firmy externí společností, tedy zaměstnanců ve stavu od června 2016 do března 2019 a to z toho důvodu, že v tomto období máme všechny podklady v elektronické podobě a je možné exekuční tituly jednodušeji dohledat a vytřídit podle vykonavatele exekuce.

Pouze jeden povinný se srážkami ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí soudu, které spadají do zkoumaného období, byl ve stavu již před převzetím agendy externí společností. Jeho data budeme dokládat od jeho nástupu do společnosti v dubnu 2015.

### 6.4 Agenda exekucí

Jak již bylo zmíněno, ve společnosti je vysoká fluktuace zaměstnanců. V exponovaných měsících se můžu jednat i o 40 nástupů a výstupů v jednom měsíci. Taková fluktuace má za následek nejen vysokou administrativní zátěž při zavedení nových zaměstnanců do systému, jejich přihlašování na orgány sociálního a zdravotního pojištění, samotného zpracování mezd, ale také při zpracování všech exekučních titulů. V měsíci březen 2019 bylo u 45 zaměstnanců evidována aktivní pohledávka ke splacení, a většina těchto zaměstnanců má více jak jednu pohledávku ke splacení.

U stávajících zaměstnanců nalezneme všechny typy exekučních titulů, na obr. č. 4 vidíme jasné rozložení mezi jednotlivými typy. 76,7 % všech pohledávek představují exekuční příkazy od soudních exekutorů, 12,9 % připadá na exekuce daňové a správní a 10 % připadá na srážky ze mzdy z titulu osobního oddlužení povinného v rámci insolvenčního řízení. Z výše uvedeného vyplývá, že na srážky ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí zbývá necelého půl procenta, tedy jedna pohledávka.



Obr. 4: Podíl jednotlivých exekučních titulů (zdroj: vlastní zpracování)

## 6.5 Výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy ve vybrané firmě

Aktivní výkon rozhodnutí soudu srážkami ze mzdy má v posledním zkoumaném období (březen 2019) pouze jeden zaměstnanec. Je potřeba říci, že v rozhodném období je dohromady pouze pět zaměstnanců s usnesením o výkonu rozhodnutí soudu srážkami ze mzdy. Všechna tato usnesení se týkají vymáhání běžného či dlužného výživného. Tyto případy si jednotlivě rozebereme. Podíváme se na jednotlivé srážky ze mzdy i administrativní nároky na plátce mzdy, respektive zpracovatele mzdové agendy v souvislosti s výkonem rozhodnutí.

Ačkoliv bude zkoumán pouze zlomek z agendy zpracovávaných exekucí, výsledky této analýzy budou bezpochyby použitelné na celou agendu.

## 7 NASTAVENÍ MZDOVÉHO SYSTÉMU

Plátce mzdy, respektive zpracovatel mezd používá pro zpracování mezd účetní systém Helios Orange.

### 7.1 Nastavení mzdové složky

Pro správné provádění srážek dle zákona je nezbytné, aby byly správně nastavené mzdové složky (dále „MSL“). Před samotným zadáním exekucí do mzdových údajů zaměstnance a následný, výpočet mzdy je potřeba zkontrolovat, popřípadě upravit nastavení MSL.

Číselník mzdových složek

Akce

Číslo: 325    Název MS: Podílová mzda    Skupina MS: Základní mzda

Název MS (2):    Vstupní formulář: Hodiny \* částka

Schv.

1 - Započítatelnost do základen    2 - Konstanty    3 - Účtování

[1] Započet základny

- Hrubá mzda
- Hrubý příjem
- Příjem (do vyúčtování)
- Základ soc.pojištění
- Základ zdr.pojištění
- Kč do průměru pro dávky NP.
- Základ pro výpočet min.mzdy
- Základ 1 pro prémie - akt.měs.
- Základ 2 pro prémie - akt.měs.
- Základ 3 pro prémie - akt.měs.
- Základ 4 pro prémie - akt.měs.
- Základ pro prémie - min.měs.
- Základ pro výpočet VR
- Základ pro odborové příspěvky
- Nároková mzda pro Konto PD

Kč do průměru na dov.: Ano

Základ pro daň: Ano

Obr. 5: Mzdová složka - nastavení pro srážky ze mzdy (zdroj Helios, ©2018)

Mzdový systém má několik tříd mzdových složek, mezi hlavní druhy, které potřebujeme pro správné nastavení exekucí patří složky příjmové a srážkové. Při zakládání nové společnosti do systému jsou již přednastavené mzdové složky dle zákonných požadavků. Do systémových složek, jako hrubá mzda, základní mzda, přesčas, náhrada za DPN, nelze ze strany uživatele provádět žádné změny (lze nastavit pouze kontace dle vlastních potřeb). Pro uživatele (mzdovou účetní) je zásadní postupovat opatrně při zakládání nových MSL. V našem případě si musí mzdová účetní ověřit, zda je u všech příjmů spadajících do

výkonu srážky ze mzdy (§ 299 OSŘ) zaškrtnut *Základ pro výpočet VR (výkon rozhodnutí)*, viz obr.5.

Stejně důležité jako je nastavení příjmových mzdových složek, je potřeba zkontrolovat nastavení srážkových mzdových složek. Program Helios má přednastaveny složky pro pohledávky přednostní a nepřednostní, dále běžné a dlužné výživné. Při vyšším počtu exekucí ke zpracováním je vhodnější si ještě vytvořit mzdové složky deponované přednostní a deponované nepřednostní pohledávky (nejlépe kopírováním, kdy se přenesou původní nastavení). Tuto MSL si vytváříme pro vlastní potřebu práce s exekucemi, nastavení MSL je stejné. Samotná deponace se nastavuje ve mzdových údajích zaměstnance, viz dále, při kontrole a reportování exekucí je však jednodušší, mít srážky definované rozdílně i názvem.

## 7.2 Zadání srážky ze mzdy do mzdových údajů zaměstnance

Jako druhý krok zadáváme danou pohledávku za zaměstnancem do jeho mzdových údajů. Ve mzdové programu Helios se nastavují opakované srážky ze mzdy, v našem případě pohledávky na základě výkonu rozhodnutí, do sekce mzdové údaje – paušály a srážky. Zadání do této sekce zajišťuje, že srážka proběhne ze mzdy automaticky každý měsíc až do úplného uhrazení pohledávky, či zastavení srážek.

Obr. 6: Zadání srážek ze mzdy do mzdové karty zaměstnance (zdroj Helios, ©2018)

Při zadávání nové srážky ze mzdy je důležitá kolonka *celkem srazit*, kde vyplníme celkovou pohledávku. Srážky bude provádět systém automaticky podle výše mzdy a po uzavření měsíce se sama aktualizuje položka *celkem sraženo*. Tato položka je důležitá např. když zaměstnanec ukončí pracovní poměr před úplným splacením pohledávky, tuto částku použijeme pro informaci soudu o celkové sražené sumě. Také je dobré kontrolovat tato dvě pole na sebe a pokud se blíží splacení pohledávky, je vhodné kontaktovat vymahatele exekuce ohledně konečné výše exekuce. Srážka se přestane automaticky provádět v momentě, kdy se tato pole rovnají. Pokud je na pohledávce příslušenství v podobě procentní penalizace za každý den prodlení, bude potřeba tuto částku navýšit dle potvrzení od příslušného vymahatele.

V případě, že se jedná o běžné výživné, tak výši tohoto výživného vyplníme do položky částka. Po uzavření měsíce se v případě, že nebyla sražena celá částka běžného výživného, načte tento rozdíl do políčka *celkem srazit*. Tato částka se automaticky zařadí do splácení s dlužným výživným. U dlužného výživného je potřeba vyplnit obě pole, jak částku, tak i *celkem srazit*. A to pro případ, že by měl povinný více dlužných výživných, které se musí uspokojovat v poměru k běžnému výživnému a ne v poměru výše dluhu, viz kapitola 3.2.3.

Parametry srážky		
Sraženo:	Dlužná částka:	Celkem srazit:
<input type="text" value="0,00"/>	<input type="text" value="0,00"/>	<input type="text" value="0,00"/>
Max.srážka:	Den doručení:	<input type="checkbox"/> Deponováno
<input type="text" value="0,00"/>	<input type="text" value="15"/>	

Obr. 7: Parametry srážky (zdroj Helios, ©2018)

Na obrázku č. 7 je vyznačeno políčko pro zaškrtnutí *deponováno*. Zde nastavujeme, zda bude srážka deponována na účtu zaměstnavatele, či bude odeslána přímo na účet oprávněného. Kolonka nabytí právní moci na obr. č. 8 je pouze informativní pro uživatele a ne pro systém. Naproti tomu kolonka *den doručení*, viz obr. 7, je určujícím datem pro provádění srážek. Na základě tohoto údaje systém sám seřadí pohledávky dle data doručení prvnímú plátcí mzdy pro potřebu provádění srážek.



[2] Paušální mzdová složka

1 - Mzdová složka 2 - Banka, Exekuce, Změny

Bankovní spojení

Název spojení:	Číslo účtu:	Kód:	Název ústavu:	Poplatek:
Československá obchodní ...	1111111111 / CZK	0300	Československá obchodní bar	0,00

Výkon rozhodnutí

Číslo jednací:	Vystavitel:	Právní moc:

Obr. 8: Údaje bankovního spojení (zdroj Helios, ©2018)

## 8 SRÁŽKY ZE MZDY

### 8.1 Povinný č. 1

Povinný č. 1 nastoupil do vybrané společnosti dne 7.4.2015 na hlavní pracovní poměr na dobu určitou do 30.4.2017, poté byl dodatkem z dubna 2017 změněn na dobu neurčitou. Jeho nástupní pozice byla operátor, nyní již zastává pozici skladník – team leader. S tímto kariérním postupem samozřejmě souviselo zvýšení mzdy v průběhu zkoumaných čtyř let.

Povinný je rozvedený a neuplatňuje si žádnou nezabavitelnou částku na vyživovanou osobu. Při nástupu do zaměstnání nepředložil zápočtový list, nebylo tedy z čeho zjistit srážky ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí soudu, exekučního příkazu soudního exekutora či daňové a správní exekuce.

Jelikož má povinný od nástupu do zaměstnání až do dnešního dne evidováno celkem 16 pohledávek v celkové výši 1 983 343 Kč, z čehož bylo uhrazeno 263 714 Kč, uvádíme kompletní seznam jeho pohledávek v příloze č. 1. Níže uvádíme přehled pohledávek, na které bylo v průběhu zaměstnání ve vybrané společnosti sráženo až do března 2019. Dlužné a běžné výživné jsou uvedeny jako dvě pohledávky, ačkoliv se jedná o jeden výkon rozhodnutí.

Tab. 3: Vybraný přehled pohledávek povinného č. 1

Pohledávka č.	Název mzdové složky	Celkem sražit	Sraženo	Datum doručení	Nabytí PM	Datum do
001	Nepřednostní srážka odeslaná	159 621,00	92 057,00	08.02.2008	04.01.2016	
002	Dlužné výživné	77 500,00	77 500,00	03.07.2008	05.08.2008	
003	Běžné výživné	2 194,00	0,00	03.07.2008	05.08.2008	30.09.2017
006	Nepřednostní srážka odeslaná	26 396,00	8 413,00	04.08.2011	11.10.2011	
007	Nepřednostní srážka odeslaná	40 181,00	3 788,00	15.08.2011	02.09.2011	
009	Přednostní srážka odeslaná	23 099,00	23 099,00	13.07.2015	27.07.2015	30.09.2018
012	Přednostní srážka odeslaná	800,00	800,00	12.10.2015	23.10.2015	
013	Přednostní srážka odeslaná	17 348,00	17 348,00	12.11.2015	18.11.2015	31.10.2018
015	Přednostní srážka odeslaná	54 549,00	40 709,00	06.12.2016	21.12.2016	

Zdroj: vlastní zpracování

Pohledávky jsou seřazeny dle data doručení prvnímu plátcu mzdy. Jak vidíme už z tohoto přehledu, bylo sráženo na nepřednostní pohledávky č. 6 a 7, ačkoliv mají pozdější datum

doručení, jak nepřednostní pohledávka č. 1. Více rozebereme tento případ v následující kapitole.

### 8.1.1 Srážky v roce 2015

V roce 2015 činí nezabavitelná částka na povinného 6 118 Kč. Jak již bylo uvedeno výše, povinný nedoložil zápočtový list. Zaměstnavatel o pohledávkách vůči osobě povinného nevěděl a za měsíce duben a květen 2015 mu nic nesrážel. Jako první obdržel zaměstnavatel exekuční titul na nepřednostní pohledávku (dále jen „NP“) č. 6 a to dne 15.6.2015. Datum doručení pohledávky prvnímu zaměstnavateli bylo 4.8.2011. Jelikož to byl jediný exekuční titul i s nabytím právní moci na povinného v té době, začal zaměstnavatel odesílat na tuto pohledávku jednu třetinu zabavitelné části mzdy. Na konci měsíce června, tedy 29.6.2015 dorazil exekuční titul na přednostní pohledávku (dále jen „PP“) č. 9 s datem doručení prvnímu zaměstnavateli 13.07.2015. Mzdy jsou ve firmě počítány ke čtvrtému pracovnímu dni následujícího měsíce. Mzdová účetní již tedy neměla kapacitu zařadit tuto pohledávku do červnových mezd a proto začala strhávat na tento titul až od červencových mezd. Jelikož bylo datum doručení pozdější jako u NP, mělo být strháváno na NP č. 6 1/3 zabavitelné částky (dále jen „ZČ“) a na PP č. 9 taktéž 1/3 ZČ. Z nejasného důvodu však mzdová účetní poslala na NP 1/3 ZČ a na PP celé 2/3 ZČ. Povinnému tedy nevyplatila ze zákona jeho 1/3 ZČ. Není jasné, zda tak učinila z toho důvodu, že nestihla tuto PP zařadit do červnových mezd, či to byla chyba systému. V každém případě poškodila povinného tím, že mu tuto jednu třetinu nevyplatila ve mzdě za červenec. V měsíci srpnu a září provede srážky na tyto dva exekuční tituly již správně, tedy 1/3 ZČ na NP a 1/3 ZČ na PP.

Dne 10.10.2015 došel do firmy exekuční titul č. 7 s datem doručení prvnímu zaměstnavateli 15.8.2011 tedy s pozdějším než je pohledávka č. 6, kvůli špatnému zadání pohledávky do systému však bylo sráženo na tuto NP č. 7 v měsících říjen a listopad.

Usnesení ve věci výkonu rozhodnutí vymožení přednostní pohledávky dlužného a běžného výživného syna povinného došlo do společnosti 12. listopadu 2015. Jelikož v tu dobu již byly zpracovány mzdy za měsíc říjen, bylo na výživné strháváno až od listopadových mezd. Toto usnesení mělo datum doručení prvnímu zaměstnavateli 3.7.2008. V měsíci listopadu mělo být tedy sráženo na dlužné výživné i z první 1/3 ZČ. Chybou špatně zadané NP č. 7 však bylo sráženo na běžné a dlužné výživné pouze z druhé 1/3 ZČ a první 1/3 ZČ odešla na NP č. 7. Jelikož se jedná o staré exekuční tituly s právní mocí, nebyly částky

deponovány, ale rovnou odesílány na účty oprávněných. Nebylo tedy možné odvody dodatečně opravit.

V prosinci 2015 došla do datové schránky NP č. 1. Jelikož měla datum doručení prvnímú plátcí mzdy 8.2.2008, zařadila se i před pohledávku běžného a dlužného výživného a v následujících měsících je sráženo na tyto dva exekuční tituly (první 1/3 ZČ na NP č. 1 a druhá 1/3 ZČ na PP výživného).

V roce 2015 nepřekročila čistá mzda povinného ke sražení hranici plně zabavitelné částky, která byla v tomto roce 9 177 Kč. Na pohledávku výživného se tedy odesílala pouze částka rovná 1/3 ZČ. Povinný nebyl v roce 2015 nemocný déle jak 3 dny v kuse, nebyla mu tedy vyplácena náhrada za dočasnou pracovní neschopnost, která by se připočítala k celkové čisté mzdě ke sražení.

Přestože má povinný pohledávky z exekučních titulů, sráží se mu příspěvek na stravenky za odpracované dny.

Tab. 4: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2015

Měsíc	Hrubá mzda	Zákonné srážky	Čistá mzda ke sražení	Mzda ke sražení po odečtení nezabavitelné částky	Běžné výživné	Dlužné výživné	NP	PP	Stravenky	Mzda na účet
4	11053	1382	9671	3553	0	0	0	0	0	9671
5	13977	2288	11689	5571	0	0	0	0	684	11005
6	15427	2733	12694	6576	0	0	2192	0	792	9710
7	16144	2962	13182	7064	0	0	2354	4708	612	5508
8	14209	2359	11850	5732	0	0	1910	1910	576	7274
9	14400	2409	11991	5873	0	0	1957	1957	756	7357
10	13796	2223	11573	5455	0	0	1818	1818	720	7937
11	14459	2431	12028	5910	1700	270	1970	0	684	7368
12	16336	3013	13323	7205	1700	701	2401	0	720	7801

Zdroj: vlastní zpracování

### 8.1.2 Srážky v roce 2016

V roce 2016 je nezabavitelná částka na povinného 6 179 Kč. V tomto roce se poprvé u povinného uplatňuje i plně zabavitelná částka nad 9 268 Kč. Jak již bylo nastíněno v kapitole 8.1.1, v roce 2016 je sráženo pouze na NP č. 1 z první 1/3 ZČ a na pohledávku výživného z druhé 1/3 ZČ. V měsíci dubnu zvýšilo ZČ povinného roční zúčtování daně (dále jen „RZD“) za rok 2015, o které povinný zaměstnavatele požádal. Zpracovatel mzdové agendy i původní mzdová účetní se kloní k názoru, že RZD tvoří část záloh na

dani z příjmu a proto je zahrnuje do čisté mzdy ke sražení. RZD plátce mzdy provedl v březnových mzdách. Přepatek 6 270 Kč významně navýšil čistou mzdu ke sražení. Plně zabavitelná částka bez omezení, v tomto případě 3 494 Kč, byla přičtena k druhé 1/3 ZČ, která putovala na dlužné výživné.

Další skutečnost stojící za zmínku v tomto roce byl fakt, že povinný č. 1 byl 2x nemocný déle jak tři dny. V první případě to bylo od 21.6.2016 – 18.7.2016, tedy 28 kalendářních dnů. Náhrada za dočasnou pracovní neschopnost za prvních 14 kalendářních dnů DPN byla vyčíslena na 1 918 Kč za měsíc červen a 817 Kč za měsíc červenec. Tyto částky byly připočteny k čisté mzdě ke sražení. Zaměstnavatel také po 14 kalendářních dnech odeslal podklady na místně příslušnou OSSZ. Kromě IV. dílu odeslal tiskopis o uplatněné nezabavitelné částce za měsíc červenec (náhradu za DPN za červen hradil ještě plátce mzdy) a přehled pohledávek v pořadí. Recipročně ale od OSSZ již neobdržel podklady o uplatnění nezabavitelné částce za měsíc červenec. V měsíci červenec tedy povinnému započítal celou nezabavitelnou částku, jako by pracoval celý měsíc.

Druhý případ nemoci se datuje od 16.11.2016 do 6.12.2016, tedy 21 kalendářních dnů. K čisté mzdě ke sražení bylo připočteno v měsíci listopad 2 331 Kč jako náhrada za DPN. Opět byly odeslány podklady na příslušnou OSSZ. Ani v tomto případě však plátce mzdy neobdržel od OSSZ výpis uplatněných nezabavitelných částek za prosinec a ani vyčíslení, kolik bylo sraženo na jednotlivé pohledávky. Bohužel však již není v časových možnostech plátce mzdy kontaktovat jednotlivě zpětně OSSZ s žádostí o vyčíslení srážek a uplatnění nezabavitelné částky. Postupuje tedy tak, jako by byl zaměstnanec v pracovním procesu celý měsíc.

V obou případech DPN povinného byla výsledná čistá mzda ke sražení nižší a 1/3 ZČ nestačila pokrýt v měsících červen, červenec a listopad běžné výživné. Tento rozdíl se automaticky přičetl k položce dlužného výživného a srazil se v dalších měsících.

Při převzetí mzdové agendy externí firmou, byla vybraná společnost upozorněna na fakt, že zaměstnancům, kteří mají srážky ze mzdy z exekučních titulů, již nemůže být sraženo nad zákonem daný rozsah. Z hlediska rozsahu agendy stravenek a fluktuaci ve společnosti se však firma přiklonila ke sražení této částky ze mzdy i přes toto upozornění. Rozpor byl vyřešen v roce 2018.

Tab. 5: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2016

Měsíc	Hrubá mzda	Zákon né srážky	DPN	RZD	Čistá mzda k provede ní srážek	Plně zabavi teľná částka	Mzda ke sraže ní	Běžné výživné	Dlužné výživné	NP	strave nky	mzda na účet
1	15357	2711			12646		6467	1700	455	2156	684	7650
2	15352	2709			12643		6464	1700	454	2155	648	7685
3	15400	2729		6270	18941	3 494	9268	1700	4883	3089	756	8513
4	16272	3006			13266		7087	1700	3024		720	7822
5	17235	3292			13943		7764	1700	3476		756	8011
6	10300	1149	1918		11069		4890	1630	0	1630	540	7269
7	7116	784	817		7149		970	323	0	323	324	6179
8	15832	2868			12964		6785	1700	561	2261	612	7830
9	15468	2753			12715		6536	1700	478	2178	648	7711
10	17413	3356			14057		7878	1700	926	2626	684	8121
11	8076	889	2331		9518		3339	1113	0	1113	360	6932
12	13450	2126			11324		5145	1700	15	1715	540	7354

Zdroj: vlastní zpracování

### 8.1.3 Srážky v roce 2017

V roce 2017 je nezabavitelná částka na povinného 6 155 Kč. Částka, nad kterou je zbytek mzdy stržen bez omezení, je 9 232 Kč. V březnu 2017 bylo opět provedeno RZD, které bylo přičteno k celkové částce ke sražení.

Povinný nebyl tento rok v DPN. V září jeho výdělek nepostačoval ani k plnému pokrytí běžného výživného. Rozdíl 160 Kč se automaticky přesunul do položky dlužné výživné. Dne 3.10.2017 došlo usnesení soudu o zastavení výkonu rozhodnutí na běžné výživné z důvodu ukončení přípravy oprávněného na budoucí povolání. Od měsíce říjen 2017 se tedy sráží již jen na dlužné výživné.

V měsících listopad a prosinec, respektive do 22.12.2017, byl povinný vyňat ze stavu pro dlouhotrvající omluvenou nepřítomnost. Neprovádí se srážky na žádnou pohledávku.

Tab. 6: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2017

Měsíc	Hrubá mzda	Zákon né srážky	RZD	Čistá mzda k provede ní srážek	Plně zabaviteľ ná částka	Mzda ke sražen í	Běžné výživné	Dlužné výživné	NP	Strave nky	Mzda na účet
1	17209	3289		13920	0	7765	1700	888	2588	648	8096
2	16712	3130		13582	0	7427	1700	775	2475	540	8092
3	20406	4286	1185	17305	1918	11150	1700	3295	3077	648	8585

4	18334	3638		14696	0	8541	1700	1147	2847	720	8282
5	17200	3287		13913	0	7758	1700	886	2586	756	7985
6	19596	4031		15565	178	9410	1700	1555	3077	792	8441
7	24374	5517		18857	3470	12702	1700	4847	3077	756	8477
8	17855	3495		14360	0	8205	1700	1035	2735	684	8206
9	12648	1873		10775	0	4620	1540	0	1540	684	7011
10	12400	1799		10601	0	4446	0	1482	1482	792	6845
11	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0
12	2305	374		1931	0	0	0	0	0	0	1931

Zdroj: vlastní zpracování

#### 8.1.4 Srážky v roce 2018

V roce 2018 je nezabavitelná částka na povinného 6 226 Kč. Částka, nad kterou je zbytek mzdy stržen bez omezení, je 9 338 Kč.

Vybraná společnost řeší dlouhodobý nedostatek pracovních sil na českém trhu plošným navýšením mezd dělnických pozic a jako další benefit pro zaměstnance zavádí stravenky za odpracované dny plně hrazené společností. Od ledna 2018 již není potřeba řešit rozpor se srážkami na stravenky.

Povinný byl v roce 2018 třikrát na DPN a to v lednu, květnu a říjnu. Ve všech třech případech byla DPN kratší jak 14 kalendářních dnů. Zaměstnavatel tedy vyplatil náhradu za DPN a přičetl ji k čisté částce ke sražení. Nemusel však již odesílat žádné podklady na OSSZ.

V březnu bylo opět provedeno RZD a i tato částka se přičetla k celkové čisté mzdě ke sražení.

Zvýšení čisté mzdy přispělo k posílení tempa splácení všech pohledávek. Vidíme, že tento rok měl povinný již od měsíce března každý měsíc po odečtení nezabavitelné částky příjem vyšší než je částka, nad kterou je mzda plně zabavitelná. V červnu povinný č. 1 splatil dlužné výživné a dále je tak sraženo na NP č. 1. V roce 2018 byly postupně uhrazeny PP č. 9, 12, 13 a v roce 2019 je sraženo na PP č. 15.

V tabulce č. 8 je přehledně vidět, že při uplatnění plně zabavitelné částky od března chodí zaměstnanec stále stejná mzda na účet – 9 340 Kč a mění se pouze výše srážky na PP, jelikož na NP připadá pouze 1/3 ZČ a na PP 1/3 ZČ a i částka plně zabavitelná bez omezení.

Výši mzdy na účet povinného ovlivní od června 2019 zvýšení hranice mzdy, nad kterou je částka sražena bez omezení a to na dvojnásobek součtu ŽMJ a NNB a dále také skutečnost,

že v roce 2019 nejspíše uhradí poslední PP a pokud nedojde žádný nový přednostní exekuční titul, bude mu srážena jen 1/3 ZČ a k čisté mzdy se mu přičtou 2/3 ZČ.

Tab. 7: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2018

Měsíc	Hrubá mzda	Zákonné srážky	DPN	RZD	Čistá mzda k provedení srážek	Plně zabavitelná částka	Mzda ke sražení	Dlužné výživné	NP	PP	Mzda na účet
1	12116	1709	1655		12062	0	5836	1945	1945	0	8172
2	15870	2872	0		12998	0	6772	2257	2257	0	8484
3	24125	5445	0	3750	22430	6866	16204	9978	3112	0	9340
4	29812	7210	0		22602	7038	16376	10150	3112	0	9340
5	26658	6233	517		20942	5378	14716	8490	3112	0	9340
6	41583	10875	0		30708	15144	24482	15561	3112	2695	9340
7	27610	6518	0		21092	5528	14866	0	3112	8640	9340
8	24492	5560	0		18932	3368	12706	0	3112	6480	9340
9	29883	7233	0		22650	7086	16424	0	3112	10198	9340
10	20765	4400	3156		19521	3957	13295	0	3112	7069	9340
11	29826	7212	0		22614	7050	16388	0	3112	10162	9340
12	24449	5541	0		18908	3344	12682	0	3112	6456	9340

Zdroj: vlastní zpracování

### 8.1.5 Výkon rozhodnutí soudu srážkami ze mzdy – shrnutí

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách rekapitulující srážky v jednotlivých letech, bylo na výkon rozhodnutí ve věci uspokojení vymáhaného výživného strháváno od listopadu roku 2015, až do září 2017 u běžného výživného, respektive do června 2018 u dlužného výživného. Usnesení bylo v celkovém pořadí pohledávek povinného na druhém místě až po NP č. 1, která byla prvnímu plátcí mzdy doručena již v únoru 2008. Pokud by byla pohledávka výživného na prvním místě, došlo by k uhrazení dlužného výživného podstatně dříve. V průběhu sražení došlo několikrát k případu, kdy částka ke sražení nedosahovala ani hranice běžného výživného. Tento rozdíl by se měl automaticky přiřadit k položce dlužného výživného. Jednalo se o měsíce červen, červenec a listopad 2016 a dále září 2017. Součtem všech položek dlužného výživného a přeneseného dluhu z běžného výživného jsme se měli dostat na částku 79 694 Kč (součet rozdílů za měsíce uvedené výše je 2 194 Kč), sražená částka na dlužné výživné však byla 79 534 Kč. Částka 160 Kč je rozdíl na běžném výživném, který se měl přenést na dlužné výživné za září 2017. Kontrolou mzdových složek bylo zjištěno, že po uzavření zářijových mezd vzniklo na této MSL nedoplatek ve výši 160 Kč, tato skutečnost byla ale mzdovou účetní přehlédnuta a



platnost mzdové složky ukončila k září, aby již v říjnu neproběhla srážka běžného výživného. Neproběhla tak konverze dluhu na běžném výživném do dlužného výživného.

Otázkou také zůstává, jaká částka byla sražena OSSZ za nemoci v roce 2016. Plátce mzdy žádné vyrozumění o provedených srážkách neobdržel, nemohl tedy zkorigovat následné srážky. Pokud by se jednalo o exekuci vedenou soudním exekutorem, mohl by se zaměstnavatel dotázat na celkovou částku ke sražení podle příslušného čísla jednacího. Vzhledem k tomu, že jsou částky odesílány přímo na účet oprávněného, tak nemá plátce mzdy jednoduchou možnost ověření. Z praktických důvodů tedy odešle dlužnou částku 160 Kč ještě na účet oprávněného a pokud byla exekuce skutečně přeplacena ze strany OSSZ, nechá na zaměstnanci, aby o tyto prostředky požádal oprávněného.

### **8.1.6 Administrativa spojená pohledávkou výživného**

Plátce mzdy byl o pohledávce na výživném informován formou usnesení ve věci výkonu rozhodnutí pro běžné a dlužné výživné v listopadu 2015 do datové schránky plátce mzdy. Jednalo se o vyrozumění nového plátce mzdy. Po celou dobu probíhání srážek byl plátce mzdy s dotazem na dlužné a běžné výživné dotazován okresním soudem pouze jednou. Jelikož se ale okresní soud dotazoval i na výši běžného výživného a dotaz dorazil pod jiným číslem jednacím, není jisté, zda si soud ověřoval řádné placení výživného, či se jednalo o jiné řízení.

Pod stejným číslem jednacím, které bylo uvedeno na výkonu rozhodnutí nebyla plátcí mzdy doručena žádná žádost o součinnost. Nebyl kontaktován ani přímo oprávněným.

Povinný je stále ve firmě zaměstnán, nemuselo mu tedy být vystaveno potvrzení o zaměstnání pro dalšího zaměstnavatele a pokud by v budoucnu ukončil stávající pracovní poměr, tak by na tomto potvrzení již kolonka běžného a dlužného výživného vůbec nefigurovala.

Jak již bylo uvedeno v rekapitulaci roku 2016, plátce mzdy musel odeslat společně se IV. dílem DPN také přehled o uplatnění nezabavitelných částkách v příslušných měsících. Již jsme také konstatovali, že od OSSZ žádná zpětná vazba ohledně sražených částek nedorazila.

## **8.2 Povinný č. 2**

Povinný č. 2 nastoupil do vybrané společnosti dne 11.5.2018 na hlavní pracovní poměr na dobu určitou do 30.4.2019 na pozici skladník. Při nástupu do zaměstnání předložil

zaměstnanec zápočtový list se čtyřmi exekučními tituly, kdy jeden z nich byl dlužné výživné.

Povinný je svobodný a uplatňuje si nezabavitelnou částku pouze na svou osobu.

Na mzdové listu byly uvedeny exekuční tituly v následujícím pořadí:

Tab. 8: Přehled exekučních titulů ze zápočtového listu povinného č. 2

Číslo pohledávky	Přednost	Dlužná výše	Dosud sraženo	Den doručení
001	Přednostní srážka	17 156	0	20.11.2017
002	Dlužné výživné	23 973	202	13.11.1998
004	Nepřednostní srážka	369 408	0	31.7.2012
005	Nepřednostní srážka	13 246,00	0	2.3.2018

Zdroj: vlastní zpracování

V průběhu pracovního poměru povinného č. 2 došlo více exekučních titulů, jejich přehled je uveden v příloze č. 2. Žádná další došlá pohledávka však výše uvedené pořadí neposunula.

### 8.2.1 Srážky v roce 2018

Dle zápočtového listu dlužil povinný na výživném 23 973 Kč, splaceno bylo u předchozího zaměstnavatele 202 Kč. Srážky měly probíhat pouze do výše 23 771 Kč. Mzdová účetní však v zápočtovém listu položku dosud sraženo nejspíše přehlédla a pohledávka byla sražena na celkovou dlužnou částku. Běžné výživné na zápočtovém listu nebylo a v průběhu zaměstnání ani nedošlo usnesení ve věci výkonu rozhodnutí ohledně běžného výživného. Povinný č. 2 je svobodný a neuplatňuje žádnou vyživovanou osobu. Vzhledem k tomu, že se jednalo o pohledávku s nejstarším datem doručení prvním zaměstnavateli, bylo na toto výživné sraženo od prvního měsíce v zaměstnání povinného. Na tuto pohledávku byly po celou dobu splácení použity 2/3 ZČ a v srpnu i plně zabavitelná částka nad hranici 9 338 Kč platnou pro rok 2018.

V měsíci srpnu bylo potřeba na dlužné výživné doplatit částku 7 293 Kč. Částka odpovídající součtu 2/3 ZČ a plně zabavitelné částky beze zbytku byla rovna 9 955 Kč. Rozdíl 2 662 Kč byl tedy odeslán na další pohledávku v pořadí a tou byla NP č. 4.

Povinný byl třikrát v DPN a to v měsících červenec osm dní, září osm dní a listopad 16 dní. Náhrada za DPN byla připočtena k celkové částce ke sražení. Jelikož ale donesl potvrzení pro likvidaci DPN v listopadu až po zpracování mezd, byla mu zlikvidována až ve mzdách za prosinec. To již ale nemělo vliv na úhradu dlužného výživného.

Tab. 9: Přehled srážek povinného č. 2 v roce 2018

Měsíc	Hrubá mzda	Zákonné srážky	DPN	Čistá mzda k provedení srážek	Plně zabavitelná částka	Mzda ke sražení	Dlužné výživné	NP	PP	Mzda na účet
5	16661	3123	0	13538	0	7312	4874	0	0	8664
6	19490	4005	0	15485	0	9259	6172	0	0	9313
7	15908	2891	1662	14679	0	8453	5634	0	0	9045
8	25018	5723	0	19295	3731	13069	7293	2662	0	9340
9	14978	2594	1662	14046	0	7820	0	2606	2606	8834
10	22680	4986	0	17694	2130	11468	0	3112	5242	9340
11	9497	1046	0	8451	0	2225	0	741	741	6969
12	26117		3762	23825	8261	17599	0	3112	11373	9340

Zdroj: vlastní zpracování

### 8.2.2 Výkon rozhodnutí soudu srážkami ze mzdy – shrnutí

Jak již bylo uvedeno výše, pohledávka dlužného výživného byla zadána dle zápočtového listu předchozího zaměstnavatele. Vzhledem k přehlédnutí již sražené částky bylo sraženo o 202 Kč více, než mělo být. Plátce mzdy nebyl vyrozuměn soudem o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy a ani ho sám nekontaktoval s dotazem na celkovou dlužnou sumu. Srážky prováděl pouze na základě mzdového listu.

Co se týká DPN a komunikace s OSSZ, tak zaměstnavatel posílal přílohu k prováděným srážkám pouze k nemoci v listopadu 2018, informace o dlužném výživném na seznamu pohledávek však již nefigurovala, jelikož byla v té době již splacena.

### 8.3 Povinný č. 3

Povinný č. 3 nastoupil do vybrané společnosti na hlavní pracovní poměr dne 11.12.2017 na dobu určitou do 31.12.2018 na pozici operátor. Při nástupu do zaměstnání odevzdal povinný zápočtový list, ve kterém byly uvedeny následující pohledávky za zaměstnancem:

Tab. 10: Přehled exekučních titulů ze zápočtového listu povinného č. 3

Číslo pohledávky	Přednost	Částka ke sražení	Dosud sraženo	Datum doručení
001	Běžné výživné	4 000	0	10.5.2016
002	Dlužné výživné	161 192	0	10.5.2016
004	Přednostní srážka	24 930	0	18.1.2016
005	Nepřednostní srážka	117 818	0	7.7.2016

Zdroj: vlastní zpracování

Informace v zápočtovém listu však byly neúplné, chyběla například čísla účtů u všech výše uvedených položek. Bylo tedy potřeba na základě čísel jednacích získat informace o všech pohledávkách ze mzdového listu. Prozatím byly srážky nastaveny jako deponované. Nicméně povinný č. 3 dne 18.12.2017 nastoupil na DPN. Odpracoval tedy pouze jeden kalendářní týden. Plátce mzdy ani nestihl ověřit počet vyživovaných osob, jelikož dotyčný přestal komunikovat.

Výše čisté mzdy za odpracovaný týden nedosahovala ani úrovně nezabavitelné částky na jednotlivce. Z toho důvodu nebyla provedena žádná srážka. Povinný již zpět do stavu nenastoupil a zaměstnavatel s ním ukončil pracovní poměr ve zkušební době ke dni 26.1.2018. Náhrada za DPN za zaměstnavatele byla vyplacena v měsíci lednu, jelikož do konce prosince povinný nedodal podklady pro likvidaci DPN. Ani v případě, že by dodal podklady do zpracování mezd v prosinci, by povinný při sečtení částky čisté mzdy (3 339 Kč) a náhrady za DPN (2 087 Kč) nepřekročil hranici nezabavitelné částky určené v roce 2017 na 6 155 Kč.

Při odesílání podkladů na OSSZ byly poslány neúplné informace. Na dotaz OSSZ na doplnění údajů k pohledávkám v seznamu byl plátce mzdy nucen po pravdě uvést, že je nemá.

Povinnému byl po ukončení pracovního poměru zaslán mzdový list opět s neúplným výčtem exekučních titulů, který si však ani nevyzvedl a ten se vrátil zpět zpracovateli mezd.

#### **8.4 Povinný č. 4**

Povinný č. 4 nastoupil k vybrané společnosti na hlavní pracovní poměr dne 19.12.2017 na pozici skladník na dobu určitou do 31.12.2017. Při nástupu do pracovního poměru předal plátci mzdy zápočtový list, na kterém nebyly uvedeny žádné srážky ze mzdy.

V dubnu 2018 přišel exekuční příkaz na nepřednostní pohledávku ve výši 4 368 Kč, která byla v daném měsíci celá uhrazena.

Povinný č. 4 dne 21.6.2018 nastoupil na DPN. Jelikož zaměstnavatel neevidoval žádné pohledávky vůči povinnému, odeslal pouze IV. díl na OSSZ.

Dne 25.7.2018 bylo do datové schránky zaměstnavatele doručeno usnesení v rámci výkonu rozhodnutí vůči povinnému č. 4. Jelikož byl povinný v DPN, nebylo z čeho mu srážet.

Zpracovatel mezd tedy zadal povinnému srážku do mzdové karty ve výši 5500 Kč na běžné výživné a 187 415 Kč dlužného výživného za období do 31.7.2018. Povinný se do pracovního poměru k zaměstnavateli již nevrátil. DPN ukončil dne 30.9.2018, v měsíci říjnu a listopadu u něho zaměstnavatel evidoval neomluvené absence. Za měsíc říjen mu bylo vyměřen odvod za zdravotní pojištění z minimální mzdy ve výši 1 647 Kč. V měsíci listopadu mu byla proplacena nevybraná dovolená, ačkoliv mu mohla být z důvodu absence pokrácena za každou zameškanou pracovní směnu až o tři dny (§ 223, odst. 2 ZP).

Jelikož mu však byla tato dovolená proplacena a měl zadané dlužné a běžné výživné na základě usnesení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy, bylo vyúčtování mzdy za listopad provedeno následovně:

Tab. 11: Přehled srážek povinného č. 4 v listopadu 2018

Měsíc	Hrubá mzda	Zákonné srážky	Čistá mzda	Plně zabavitel ná částka	Mzda ke sražení	Běžné výživné	Dlužné výživné	Záporné vyúčtování z minulého období	Mzda na účet
11	13488	2129	11359	0	5133	3422	0	1647	6290

Zdroj: vlastní zpracování

Na běžné výživné byly strženy 2/3 ZČ a dále byla zaměstnanci strženo záporné vyúčtování z minulého období za odvod zdravotního pojištění za měsíc říjen.

Z hlediska zaměstnavatele se jedná nepochybně o chybu mzdové účtárny, která zvýšila mzdové náklady zaměstnavatele, když pokryla část jeho dlužného výživného z náhrady mzdy, na kterou zaměstnanec neměl nárok.

Tím, že zaměstnanec od doručení usnesení novému zaměstnavateli již nepracoval, zvýšila se částka dlužného výživného za pět měsíců na 27 500 Kč, resp. na 24 078 Kč, jelikož mu byla proplacena výše zmíněná nevybraná dovolená.

Po ukončení pracovního poměru ke dni 30.11.2018 byl zaměstnanci odeslán zápočtový list se zvýšenou pohledávkou na dlužném výživném a dalšími NP a PP, které byly doručeny do datové schránky zaměstnavatele po nastoupení povinného na DPN.

## 8.5 Povinný č. 5

Povinný č. 5 pracuje u vybrané společnosti na hlavní pracovní poměr od 13.12.2017 do 31.12.2019 na pozici operátor – team leader. Již při nástupu měl povinný ve mzdovém listě uvedené srážky na exekuční tituly. Jejich kompletní přehled je vypsán v příloze č. 3, v

tabulce níže uvádíme pouze relevantní přehled titulů, na které se sráží současně se srážkami na základě výkonu rozhodnutí.

Tab. 12: Vybraný přehled pohledávek povinného č. 5

Číslo pohledávky	Pohledávka	Celkem sražit	Sraženo	Datum doručení	Datum do
001	Nepřednostní srážka odeslaná	50 478,00	37 003,00	26.02.2015	
009	Dlužné výživné	89 500,00	6 180,00	08.03.2019	
010	Běžné výživné	0,00	0,00	08.03.2019	

Zdroj: vlastní zpracování

## 8.6 Srážky v roce 2019

Usnesení o výkonu rozhodnutí bylo doručeno do vybrané společnosti datovou zprávou dne 8.3.2019. Z celkového přehledu exekučních titulů vydaných vůči povinnému je na první pohled zřetelné, že se jedná o poslední srážku v pořadí vzhledem k datu doručení. Před touto pohledávkou již není žádná aktivní PP, ale i kdyby byla, tak se výživné díky své absolutní přednosti dostává na první místo, hned za NP ze dne 26.2.2015.

Zajímavostí tohoto usnesení je, že oprávněným není přímo vyživovaná osoba, ale zastupuje ji místně příslušný Úřad práce. Pohledávka na dlužné výživné je ve výši 89 500 Kč a běžné výživné je stanoveno na 500 Kč měsíčně.

Povinný uplatňuje nezabavitelnou částku pouze na svou osobu, ačkoliv si uplatňuje daňové zvýhodnění na nezletilou osobu. Bylo by na místě kontaktovat povinného, jestli si nechce uplatňovat toto dítě jako vyživovanou osobu a zvýšit si tak nezabavitelnou částku.

Způsob výpočtu srážek za rok 2019 je uveden v tabulce č. 13.

V roce 2019 je nezabavitelná částka na povinného 6 429 Kč. Částka, nad kterou je zbytek mzdy stržen bez omezení, je 9 643 Kč.

V lednu 2019 je povinný v DPN, není mu tedy nic strháváno ze mzdy, jelikož čistá mzda ke sražení (po sečtení odpracované doby a náhrady za DPN) byla nižší než nezabavitelná částka na osobu povinného. V měsíci únoru vidíme, že povinný již pracuje celý měsíc. Ze mzdy je mu strhávána pouze 1/3 ZČ na NP.

Velmi zajímavá skutečnost nastává v březnu 2019 a to kvůli ročnímu zúčtování daně povinného, o které zaměstnavatele požádal. Můžeme zde demonstrovat nejednotnost přístupu k daňovému bonusu a ročnímu zúčtování mezd v případě exekučních srážek ze

mzdy. Tato nejednotnost přístupu vede ke stížení pozice plátce mzdy, resp. v tomto případě zpracovatele mzdy.

Zaměstnanec v průběhu roku 2018 dostal daňový bonus ve výši 1 813 Kč. Daňový bonus není postižitelný příjem pro provádění exekučních srážek ze mzdy, pouze na základě exekučního příkazu příkázáním jiné peněžité pohledávky. V roce 2018 tento příjem tedy nebyl zahrnut do čisté mzdy ke sražení. V průběhu ročního zúčtování však dochází k přepočtu záloh na daň z příjmu povinného, vezme se potaz úhrn příjmů za celý rok a z daňového bonusu se v tomto případě rázem stává položka daňového zvýhodnění. To již podle současné logiky mzdového systému a mzdové praxe zpracovatele přeplatkem na ročním zúčtování je a proto je zahrnut do čisté mzdy ke sražení do plně zabavitelné částky a zvýšil tak odvod na dlužné výživné. V případě, že by měl povinný souběžně i tzv. exekuci na daňový bonus, tak mzdová účtárna mohla srazit tuto částku z nepozornosti dvakrát. Jednou již v průběhu zpracování měsíční agendy mezd v roce 2018 a podruhé nyní v rámci ročního zúčtování.

Toto se skutečně stalo v případě tzv. exekuce na RZD. Nejprve byl tedy přeplatek na RZD přičten ke čisté mzdě ke sražení, rozdělen na třetiny, 1/3 byla použita na běžné/dlužné výživné, 1/3 na NP a 1/3 byla vyplacena zaměstnanci. Pak ale byla následně tato částka sražena celá v rámci výše uvedeného exekučního titulu.

Jedná se o pochybení mzdové účtárny, které bylo dle našeho názoru způsobena především komplikovanou situací v praxi srážek ze mzdy, kdy neexistuje jednotný přístup. Mzdová účtárna by si nejspíš zpětně nikdy nevyšimla tohoto dvojího sražení, pokud by nebyl tento případ řešen v rámci této bakalářské práce.

Tab. 13: Přehled srážek povinného č. 5 v roce 2019

Měsíc	Hrubá mzda	Zákon né srážky	DPN	RZD	Čistá mzda ke sražení	Plně zabav itelná částk a	Mzda ke sražení	Běžné výživné	Dlužné výživné	NP	exek uce na RZD	mzda na účet
1	1940	215	3420		5145	0	0	0	0	0	0	5 145
2	18467	2416	0		16051	0	9622	0	0	3207	0	12844
3	19909	2859	0	675	17725	3466	11296	500	6180	3214	675	7156

Zdroj: vlastní zpracování

## 9 ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ A ZHODNOCENÍ JEJICH PŘÍNOSU PRO ZAMĚSTNAVATELE

V praktické části jsme provedli analýzu všech pěti případů srážek ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí soudu. Všechny tyto srážky byly vymáhány ve prospěch běžného a (v některých případech pouze) dlužného výživného. Následující doporučení se však mohou vztáhnout ne všechny typy exekučních titulů, které plátce mzdy, resp. zaměstnavatel spravuje v rámci výpočtu mezd. V rámci této práce jsme se věnovali pouze jednomu typu, v praxi ale nemůže plátce mzdy vyčleňovat žádný titul mimo ostatní srážky ze mzdy a nelze ani při výpočtu mezd postupovat odděleně.

Na praktických příkladech bylo předvedeno, k jakým úskalím může dojít při provádění srážek ze mzdy.

### 9.1 Přezkoumání praxe srážek z RZD

U posledního případu povinného č. 5 jsme na praktickém příkladu viděli úskalí, které nám představuje dvojí právní pohled na srážky z ročního zúčtování daně. V současnosti se zaměstnavatel mzdové agendy klání k názoru, že přeplatek na RZD je součástí mzdy určené ke srážení. Vzhledem k tomu, že se začínají rozmáhat exekuční příkazy na jiné peněžité pohledávky (daňový bonus a RZD), je potřeba i z praktických důvodů přehodnotit dosavadní postup. Viděli jsme, že povinný č. 5 měl provedenu srážku z RZD v konečném důsledku dvakrát. Jednou z důvodu přičtení přeplatku RZD k čisté mzdě ke srážení a podruhé z důvodu samostatné exekuce na RZD. Stejný případ by nastal, pokud by měl zaměstnanec i exekuci výslovně uvedenou na daňový bonus. V tom případě bychom odvedli daňový bonus v rámci měsíčního výpočtu mezd a dále při přepočtu v RZD, kdy se již v rámci celého roku nejedná o daňový bonus, ale zpětně o daňové zvýhodnění, odvede se celá tato částka automaticky do čisté mzdy ke srážení (jelikož z daňového bonusu se sice srážet nesmí, ale v RZD se již jedná o snížení zálohy na daň, která je součástí výpočtu konečné srážky).

S rozmáhající se exekucemi na jiné peněžité pohledávky bychom tedy doporučili upustit od srážení přeplatku v rámci RZD, již jen z praktických důvodů. Samozřejmě, že nejasný výklad zákona by mohla upravit s konečnou platností pouze novelizace, či příslušná judikatura, do té doby však musí plátce mzdy upravit své postupy tak, aby nedocházelo ke dvojitému srážení ze mzdy. A z důvodu rozsáhlé agendy srážek ze mzdy je tedy praktičtější postupovat výše uvedeným způsobem. Není totiž v časové kapacitě mzdových účetních v



rámci zpracování RZD udržet a dokontrolovat, kdo má tzv. exekuci na daňový bonus a RZD a komu přeplatek z RZD tedy nezahrnovat do čisté mzdy ke sražení. A kdo tento specifický exekuční titul nemá a komu ho tedy do čisté mzdy zahrnout můžeme.

## 9.2 Evidence srážek ze mzdy mimo mzdový systém

Pro správný průběh srážek je potřebné si vést evidenci všech exekučních titulů ještě mimo mzdový systém. Nejlépe formou excelové tabulky, kde uvidíme datum doručení prvnímu zaměstnavateli, datum nabytí právní moci, srážky v jednotlivých měsících, jejich deponace popřípadě odeslání na účet. Jednotlivé exekuce by měly být v tomto excelu seřazeny dle data doručení prvnímu zaměstnavateli.

Tento systém evidence je časově velmi náročný a mzdové účetní si budou velmi obtížně hledat čas ještě na samostatnou evidenci. Jak však bylo převedeno na příkladech v praktické části, pouze tato zpětná „reflexe“ vede ke snížení případů omylů ve sražení.

## 9.3 Automatizace povinné korespondence

Jak již bylo uvedeno v teoretické i praktické části, komunikace s vymahateli exekučních titulů je nedílnou součástí zpracování agendy srážek ze mzdy. Zatímco potvrzení o zaměstnání či výši nezabavitelných částek a výši pohledávek při komunikaci s OSSZ vygeneruje automaticky mzdový systém, povinnou komunikaci s jednotlivými subjekty za nás neobstará. V teoretické části již bylo uvedeno, že existují tři hlavní typy administrativní komunikace:

- oznámení o nástupu zaměstnance, pokud máme informace o srážkách z potvrzení o zaměstnání;
- součinnost;
- oznámení o ukončení pracovního poměru povinného.

Na tyto tři typy korespondence doporučujeme vytvořit „formulář“, kde by se doplňovala pouze jednotlivá pole. Můžeme se setkat s námitkou, že každá žádost o součinnost má jiný obsah, jak již však bylo zmíněno v teoretické části, informace poskytované vymahatelům exekucí jsou stejné, pokud vyžadují něco nad rámec těchto informací, tak nepostupují v souladu se zákonem. Dále jako argument můžeme uvést, že pokud bude v jednotlivých případech exekutor vyžadovat další informace, zašle si žádost o doplnění součinnosti.

Jakmile si vytvoříme tyto předepsané tiskopisy, bude jednodušší již jen doplňovat informace ze mzdového systému, které si můžeme exportovat do textových dokumentů. Nemusíme tedy každou součinnost psát od začátku. Jedná se o časovou investici, která se však, především u větších společností s velmi rozsáhlou agendou srážek ze mzdy, vrátí brzy zpět.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo prozkoumat současný stav legislativy v oblasti srážek ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí. Toto téma nelze zcela oddělit od ostatních exekučních titulů, proto byla v případě potřeby zkoumána celá tato oblast legislativy.

Jak vyplývá z teoretické části této práce, jsou legislativní nároky na zaměstnavatele v tomto směru opravdu vysoké. Je faktickým vymahatelem srážek vlastních zaměstnanců v cizí prospěch. Komplexnost legislativy klade vysoké požadavky na mzdovou účtárnu, nejen z administrativního hlediska, ale také časového. Celá tato agenda jde mimo hlavní zájmovou činnost zaměstnavatele a tím je růst tržní hodnoty vlastního podniku.

Hlavním doporučení, které vyplývá z výsledků této práce je snaha o co největší automatizaci samotného procesu. Jelikož nejde tato agenda nijak zmenšit, či hromadně řešit, je potřeba se zaměřit na postupy, které mzdové účtárně ušetří čas. Jedná se především o předem nachystané formuláře korespondence.

Přes veškerou automatizaci však z analýzy vyplynula také potřeba zpětné kontroly prováděných srážek. Tou by měla být evidence prováděných srážek mimo mzdový systém. Tato zpětná kontrola umožní revidovat probíhající srážky a ukáže, zda byla probíhající exekuce zcela vypořádána a zaměstnavatel tak splnil všechny své povinnosti vůči oprávněným.

Analýza praktických příkladů také poukázala na prohlubující se problém v oblasti automatického zařazení přeplatku z ročního zúčtování do okruhu příjmů pro srážky ze mzdy. Společnosti bylo navrženo upustit od tohoto postupu vzhledem k novému trendu vydávání samostatných exekučních titulů příkázáním jiné peněžité pohledávky přímo na RZD. Mzdová účtárna nemá kapacitu při daném rozsahu exekuční agendy zpětně kontrolovat, kdo má tento specifický exekuční titul a kdo ho nemá.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BREBURDA, Jan. Exekuce srážkami ze mzdy. 7 aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 519 s. ISBN 978-80-7554-194-9.

ČESKÁ REPUBLIKA, Občanský soudní řád: ÚZ č. 1297 - Občanský soudní řád, Zvláštní řízení soudní, Rozhodčí řízení, Soudní poplatky, Mediace, rejstřík, 2018, In: Sagit, ročník 2018, 99/1963 Sb.

ČESKÁ REPUBLIKA, Občanský zákoník: ÚZ č. 1275 - Občanský zákoník, rejstřík, 2018, In: Sagit, ročník 2018, 89/2012 Sb.

ČESKÁ REPUBLIKA, Zákoník práce: ÚZ č. 1242 - Zákoník práce, rejstřík, 2018, In: Sagit, ročník 2018, 262/2006 Sb.

MARTOCCHIO, Joseph J. Strategic compensation: a human resource management approach. 8th ed. Harlow, Essex: Pearson, 2015, 407 s. Global edition. ISBN 978-1-292-05886-3.

ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj. Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj. Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů: pro roky 2013 a 2014. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 154 s. ISBN 978-80-7478-378-4.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ČESKÁ REPUBLIKA, Zákon č. 586/1992 Sb.: Zákon o daních z příjmů. ze dne 20. listopadu 1992. [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#p1>

ČESKÁ REPUBLIKA, Zákon č. 187/2006 Sb.: Zákon o nemocenském pojištění. ze dne 14. března 2006. [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187?text=Z%C3%A1kon+o+nemocensk%C3%A9m+poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD>

ČESKÁ REPUBLIKA, Zákon č. 120/2001 Sb.: o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád). ze dne 28. února 2001. [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: [https://www.ekcr.cz/admin/priloha/120\\_2001%20k%2015-06-20171497599241.pdf](https://www.ekcr.cz/admin/priloha/120_2001%20k%2015-06-20171497599241.pdf)

ČESKÁ REPUBLIKA, Nařízení vlády č. 91/2019 Sb: kterým se mění 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 postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), ze dne 25. března 2019. [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-91>

ČESKÁ REPUBLIKA, 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 postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), ze dne 12. prosince 2006. [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/narizeni\\_vlady\\_595\\_2006](https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_595_2006)

KUČEROVÁ, Dagmar, Přehled z ročního zúčtování a daňový bonus v exekucích. Podnikatel.cz © 2007 – 2019 [online]. [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/preplatek-z-rocniho-zuctovani-a-danovy-bonus-v-exekucich/>

KUČEROVÁ, Dagmar, Čtyři problematické situace v exekučních srážkách. Podnikatel.cz © 2007 – 2019 [online]. [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/preplatek-z-rocniho-zuctovani-a-danovy-bonus-v-exekucich/>

Nezabavitelná částka se od června zvýší, schválila vláda , Česká justice ©2019 [online]. [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2019/03/nezabavitelna-castka-se-od-cervna-zvysi-schvalila-vlada/>

Rozdíl mezi exekucí a soudním výkonem rozhodnutí, Exekutorská komora © 2009 - 2019 [online]. [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://www.ekcr.cz/1/exekutori-radi/838-28-rozdil-mezi-exekuci-a-soudnim-vykonem-rozhodnuti?w=>

Účetní závěrka vybrané společnosti za rok 2017 [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: [www.justice.cz](http://www.justice.cz)

VRCHNÍ SOUD V OLOMOUCI, Usnesení 3 VSOL 852/2011-A-10 ze dne 11. května 2012. [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/3VSOL852/2011>

Vybraná společnost: ©2019 [online], [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: [www.vybranaspolecnost.com](http://www.vybranaspolecnost.com)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

DPN	Dočasná pracovní neschopnost
EŘ	Zákon o soudních exekutorech a exekuční činnosti (Exekuční řád), zákon 120/2001 sb.
MSL	Mzdová složka
NČ	Nezabavitelná částka
PN	Přednostní pohledávka
OSŘ	Občanský soudní řád; zákon 99/1963 sb.
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
PP	Přednostní pohledávka
ZČ	Zabavitelná částka
ZP	Zákoník práce; zákon 262/2006 sb.

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1: Způsoby srážek ze mzdy u nižší mzdy (zdroj: vlastní zpracování).....	26
Obr. 2: Způsob výpočtu srážek se mzdy u vyšší mzdy (zdroj: vlastní zpracování).....	27
Obr. 3: Postup při souběhu pohledávek (zdroj: vlastní zpracování).....	30
Obr. 4: Podíl jednotlivých exekučních titulů (zdroj: vlastní zpracování).....	37
Obr. 5: Mzdová složka - nastavení pro srážky ze mzdy (zdroj Helios,©2018).....	38
Obr. 6: Zadání srážek ze mzdy do mzdové karty zaměstnance (zdroj Helios,©2018).....	39
Obr. 7: Parametry srážky (zdroj Helios,©2018).....	40
Obr. 8: Údaje bankovního spojení (zdroj Helios,©2018).....	41



## SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Vývoj nezabavitelných částek od roku 2015 do 2019 v Kč.....	22
Tab. 2: Přehled nárokovatelných vyživovaných osob a způsob jejich doložení.....	24
Tab. 3: Vybraný přehled pohledávek povinného č. 1.....	42
Tab. 4: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2015.....	44
Tab. 5: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2016.....	46
Tab. 6: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2017.....	46
Tab. 7: Přehled srážek povinného č. 1 v roce 2018.....	48
Tab. 8: Přehled exekučních titulů ze zápočtového listu povinného č. 2.....	50
Tab. 9: Přehled srážek povinného č. 2 v roce 2018.....	51
Tab. 10: Přehled exekučních titulů ze zápočtového listu povinného č. 3.....	51
Tab. 11: Přehled srážek povinného č. 4 v listopadu 2018.....	53
Tab. 12: Vybraný přehled pohledávek povinného č. 5.....	54
Tab. 13: Přehled srážek povinného č. 5 v roce 2019.....	55

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P 1: Kompletní seznam pohledávek povinného č. 1

Příloha P 2: Kompletní seznam pohledávek povinného č. 2

Příloha P 3: Kompletní seznam pohledávek povinného č. 5

**PŘÍLOHA P 1: KOMPLETNÍ SEZNAM POHLEDÁVEK  
POVINNÉHO Č. 1**

<i>Číslo pohledávky</i>	<i>Pohledávka</i>	<i>Celkem srazit</i>	<i>Sraženo</i>	<i>Datum doručení</i>	<i>Nabytí PM</i>	<i>Datum do</i>
001	Nepřednostní srážka odeslaná	159 621,00	92 057,00	08.02.2008	04.01.2016	
002	Dlužné výživné	77 500,00	77 500,00	03.07.2008	05.08.2008	
003	Běžné výživné	2 194,00	0,00	03.07.2008	05.08.2008	30.09.2017
004	Nepřednostní srážka odeslaná	18 860,00	0,00	22.03.2011	06.04.2011	
005	Nepřednostní srážka odeslaná	11 291,00	0,00	22.03.2011	25.07.2012	
006	Nepřednostní srážka odeslaná	26 396,00	8 413,00	04.08.2011	11.10.2011	
007	Nepřednostní srážka odeslaná	40 181,00	3 788,00	15.08.2011	02.09.2011	
008	Nepřednostní srážka odeslaná	1 041 653,00	0,00	27.02.2012	10.03.2012	
009	Přednostní srážka odeslaná	23 099,00	23 099,00	13.07.2015	27.07.2015	30.09.2018
010	Nepřednostní srážka odeslaná	14 656,00	0,00	14.08.2015	21.08.2015	
011	Nepřednostní srážka odeslaná	11 632,00	0,00	07.10.2015	19.10.2015	
012	Přednostní srážka odeslaná	800,00	800,00	12.10.2015	23.10.2015	
013	Přednostní srážka odeslaná	17 348,00	17 348,00	12.11.2015	18.11.2015	31.10.2018
014	Nepřednostní srážka odeslaná	13 821,00	0,00	21.07.2016	05.09.2016	
015	Přednostní srážka odeslaná	54 549,00	40 709,00	06.12.2016	21.12.2016	
016	Nepřednostní srážka odeslaná	460 720,00	0,00	09.02.2018	09.03.2018	
017	Nepřednostní srážka odeslaná	11 216,00	0,00	06.12.2018	14.01.2019	

**PŘÍLOHA P 2: KOMPLETNÍ SEZNAM POHLEDÁVEK  
POVINNÉHO Č. 2**

<i>Číslo pohledávky</i>	<i>Pohledávka</i>	<i>Celkem sražit</i>	<i>Sraženo</i>	<i>Datum doručení</i>	<i>Nabytí PM</i>
1	Dlužné výživné	23 973,00	23 973,00	13.11.1998	20.10.1998
2	Nepřednostní srážka odeslaná	375 297,00	14 453,00	31.07.2012	31.01.2013
3	Nepřednostní srážka odeslaná	10 283,00	0,00	18.11.2015	30.11.2015
4	Přednostní srážka odeslaná	13 258,00	0,00	02.02.2016	07.03.2016
5	Přednostní srážka odeslaná	16 857,00	16 857,00	20.11.2017	04.06.2018
6	Nepřednostní srážka odeslaná	9 365,00	5,00	02.03.2018	26.03.2018
7	Přednostní srážka odeslaná	10 372,00	5 320,00	20.06.2018	20.07.2018
8	Exekuce daňového bonusu - deponovaná	16 857,00	0		

**PŘÍLOHA P 3: KOMPLETNÍ SEZNAM POHLEDÁVEK  
POVINNÉHO Č. 5**

<i>Číslo pohledávky</i>	<i>Pohledávka</i>	<i>Celkem srazit</i>	<i>Sraženo</i>	<i>Datum doručení</i>	<i>Nabytí PM</i>
001	Nepřednostní srážka odeslaná	50 478,00	37 003,00	26.02.2015	26.01.2011
002	Nepřednostní srážka odeslaná	54 257,00	16 524,00	05.06.2015	22.06.2015
003	Nepřednostní srážka odeslaná	9 605,00	0,00	19.08.2015	20.02.2018
004	Nepřednostní srážka odeslaná	12 625,00	0,00	14.07.2016	20.07.2005
005	Nepřednostní srážka odeslaná	11 283,00	0,00	20.11.2017	23.11.2017
006	Nepřednostní srážka odeslaná	18 367,00	0,00	08.11.2018	13.12.2018
007	Přednostní srážka odeslaná	1 000,00	1 000,00	11.12.2018	13.12.2018
008	Exekuce daňového bonusu - deponovaná	18 228,00	82,00	13.02.2019	
009	Dlužné výživné	89 500,00	6 180,00	08.03.2019	29.03.2019
010	Běžné výživné	0,00	0,00	08.03.2019	29.03.2019