

6. 2. 2018

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

## **Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy - Výpočtový vzorec a postup při exekučních srážkách ze mzdy v r. 2018 - 2. díl**

Jako každý rok, i od 1. 1. 2018, došlo k úpravě nezabavitelného minima,[1] které pozměňuje výši srážek ze mzdy a dalších příjmů, se kterými se zachází jako se mzdou. [2] Provádění srážek mimo exekuci (mimoexekučních srážek) i srážek při výkonu rozhodnutí (exekučních srážek) je nedílnou součástí mzdové agendy (každého) zaměstnavatele, proto by příspěvek měl a mohl zajímat nejen právníky a účetní, ale každého, kdo někoho zaměstnává, jakož i většinu zaměstnanců.

V praxi je spoléháno spíše než na vlastní znalosti na užívané počítačové programy pro zpracování mezd nebo na internetové kalkulačky, které však nemusí být zárukou správnosti výpočtů, ani nemusejí postihovat všechny možné případy. Nelze zapomenout, že odpovědnost za bezchybné provedení srážek nese nikoliv tvůrce nebo prodejce programu (natož provozovatel internetového serveru s kalkulačkou), nýbrž ji má vůči příjemci mzdy - zaměstnanci plátce mzdy - zaměstnavatel a vůči zaměstnavateli příslušný účetní.

Provádění srážek ze mzdy někdy vyvolává rozhoření mzdových účetních, komplikuje jim totiž zavedené, zaužívané rutinní postupy při práci a zvyšuje náročnost vedení mzdové agendy a náklady na její provádění u zaměstnavatele. Realizace exekučních srážek může být pro mzdové účetní někdy složitá, protože vyžaduje určitou zdatnost, zkušenost a hlavně odbornost, proto se občas neobejdou bez konzultace s věcí znalým právníkem, i tomu se tedy vyplatí problematiku ovládat. Problematiku srážek ze mzdy a jejich limitů a orientaci v ní činí poměrně obtížnou skutečnost, že není upravena uceleně v jednom, ale v několika, a to nejen pracovněprávních, předpisech. Tato rámcové pojednání by však mělo téma objasnit a dát návod, jak postupovat v základních běžných situacích.

Realizace mzdových srážek má nejen právní, ale i psychologické aspekty. Uvalení exekuce je pro povinného dlužníka - zaměstnance dosti citlivou záležitostí s ohledem na mnohdy vyhocené vztahy mezi ním a oprávněným věřitelem, je tak zcela na místě být při výpočtu srážek pečlivý a obezřetný, postupovat vždy správně a přesně podle právních předpisů, tedy vyvarovat se jakýchkoliv pochybení v zájmu nezhoršení vztahů na pracovišti, kdy dlužník mnohdy vnímá každého, kdo se podílí na snižování jeho příjmu jako svého nepřítele.

Bude proto užitečné jako každý rok alespoň rámcově přiblížit resp. zopakovat problematiku srážek ze mzdy na pozadí změn nezabavitelného minima a dalších parametrů pro srážky od 1. 1. 2018, a to především na příkladech. Nicméně, pokud naše pojednání někomu nestačí, kdo zaměstnavateli nebo jeho účetní(mu), kteří nemají k dispozici věci znalého právníka, poradí a pomůže vyřešit případné nejasnosti, které i po přečtení příspěvku zůstanou? Požádá-li o to plátce mzdy (zaměstnavatel), oprávněný (věřitel) nebo povinný (dlužník), určí podle ust. § 288 o.s.ř. soud, jaká částka má být v příslušném výplatním období ze mzdy povinného sražena, a je-li více oprávněných, kolik z ní případně na každého z nich. S poukazem na ust. § 60 exekučního řádu by měl potřebnou konzultaci poskytnout i úřad (soudního) exekutora.

**Právní úprava**

Výpočtový vzorec pro exekuční srážky určuje občanský soudní řád a k němu vydané prováděcí nařízení vlády (č. [595/2006](#) Sb.). Podle tohoto vzorce je v závislosti na výši životního minima jednotlivce a stanoveného normativu nákladů na bydlení (který je od 1. 1. 2018 valorizován) určována částka, která nesmí být sražena z měsíční mzdy povinného zaměstnance. Její výpočet jsme si přiblížili minule. [3] Uvedené předpisy pak ještě určují částku, nad kterou naopak může být zbytek čisté mzdy (povinného dlužníka) postižen bez omezení a v rozmezí těchto částek stanoví princip postihu čisté mzdy povinného, a to jen maximálně z jedné třetiny vypočtené částky resp. ze dvou třetin, pokud jde o uspokojení přednostních pohledávek.[4]

## Nástin postupu

- Srážky se provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob sražená z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.
- Z čisté mzdy zaměstnance (povinného) se odečte (základní) nezabavitelná částka.
- Pokud zbylá čistá mzda (tzv. výpočtová základna) je rovna nebo nižší 9338 Kč, zaokrouhlí se směrem dolů na částku dělitelnou třemi (a vyjádřenou v celých korunách). Maximální výše jedné třetiny z 9338 Kč je 3112 Kč. (Případný zbytek 1 nebo 2 Kč (odečtený od zbytku čisté mzdy při jeho zaokrouhlování směrem dolů na částku dělitelnou třemi) náleží povinnému.)
- Částka přesahující hranici 9338 Kč se srazí bez omezení.
- 1. třetina (zbytku čisté mzdy) je určena pro vydobytí nepřednostních pohledávek oprávněných osob (a přednostních pohledávek, pokud k jejich úhradě nepostačuje 2. třetina).
- 2. třetina slouží pouze k vydobytí přednostních pohledávek, a pokud takové nejsou, vyplátí se povinnému.
- 3. třetina se vždy vyplátí povinnému.
- Pokud 2. třetina nestačí k uspokojení přednostních pohledávek, převádí se část přednostních pohledávek do třetiny 1.
- Částka přesahující hranici 9338 Kč, tedy plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy se připočte ke 2. třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek; zbývající část se připočte k 1. třetině.

Součet vypočtené (1.) třetiny, případně dvou třetin (1. a 2.), a částky přesahující 9338 Kč je tedy postižitelnou výší příjmu. Nepostižitelnou výší příjmu je tedy součet vypočtené (3.) třetiny, případně dvou třetin (2. a 3.), a (základní) nezabavitelné částky (a případný zbytek 1 nebo 2 Kč odečtený od zbytku čisté mzdy při jeho zaokrouhlování směrem dolů na částku dělitelnou třemi).

## Příklady:

Nejprve začneme od hrubé mzdy, protože exekuční srážky ze mzdy se provádějí z čisté mzdy, takže nejprve musí být sraženy pojistné odvody a daň z příjmu resp. záloha na ni: *Vůči svobodnému zaměstnanci bez vyživovacích povinností, jehož hrubá mzda činí 25 500 Kč, je tedy vedena exekuce srážkami ze mzdy pro nepřednostní pohledávku (nesplacenou půjčku) ve výši 200 000 Kč. Exekuce se provádí z čisté mzdy, proto je třeba ji nejprve vypočítat a poté z ní provést srážky. Z hrubé mzdy je sraženo zdravotní pojištění ve výši 4,5 %, což je 1147,50 Kč, po zaokrouhlení 1148 Kč; sociální pojištění ve výši 6,5 %, což je 1657,50 Kč, po zaokrouhlení 1658 Kč. Superhrubá mzda činí 34 170 Kč, po zaokrouhlení na celá sta korun nahoru 34 200 (25 500 × 1,34, když ke hrubé mzdě (1,0 čili*

100 %) připočteme zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 % čili 0,09) a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 % čili 0,25)). Daň z příjmu fyzických osob resp. záloha na ni činí 3060 Kč (15 % ze superhrubé mzdy 34 200 Kč - měsíční sleva na dani 2070 Kč). Čistá mzda zaměstnance tedy činí 19 634 Kč (hrubá mzda 25 500 Kč - zdravotní pojištění 1148 Kč - sociální pojištění 1658 Kč - záloha na daň z příjmů 3 060 Kč). A nyní se již začneme zabývat jednoduchou exekuční srážkou: Nezabavitelná (základní) částka na povinného činí 6225,33 Kč, zaokrouhlena na 6226 Kč. Po odečtení této nezabavitelné částky od čisté mzdy 19 634 činí zbytek čisté mzdy 13 408 Kč. Hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy je 9338 Kč, z čehož jedna třetina činí 3112 Kč a ještě zbudou 2 Kč. Pro uspokojení nepřednostní pohledávky se použije jedna třetina (zbytku čisté mzdy) 3112 Kč a celý zbytek čisté mzdy nad 13 408 Kč (čili 13 408 - 9338) tedy 4070 Kč. Měsíční srážka ze mzdy tak činí 7182 Kč (3112 Kč + 4070 Kč). Zaměstnanci zůstane (základní) nezabavitelná částka 6226 Kč, dvě třetiny (zbytku čisté mzdy), t.j. 2 x 3112 Kč čili 6224 Kč, a zbytek 2 Kč, takže celkem bude zaměstnanci vyplaceno 12 452 Kč.

Teď již zvolíme mírně složitější příklad zaměstnance s několika rodinnými závazky a s několika nařízenými exekucemi, přičemž začneme počítat rovnou od čisté mzdy: Čistá mzda zaměstnance, který má manželku a dvě děti, činí 20 520 Kč. Provádí se srážka ze mzdy pro pohledávku jak přednostní (např. náhrada způsobené škody na zdraví ve výši 40 000 Kč), tak nepřednostní (kupř. nesplacená půjčka ve výši 100 000 Kč). Nezabavitelná (základní) částka na povinného je 6225,33 Kč, na vyživované osoby 3 x 1556,33 Kč, tedy 4668,99 Kč, celkem tak 10 894,32 Kč čili po zaokrouhlení 10 895 Kč, které se vyplatí zaměstnanci. Ze mzdy pak zbudou 9625 Kč (20 520 - 10 895). Z toho 287 Kč (9625 - 9338) lze srazit bez omezení; přiřadí se ke druhé třetině. Částka 9338 Kč se rozdělí na třikrát 3112 Kč a zbudou 2 Kč. Z první třetiny (3112 Kč) bude uspokojována nepřednostní pohledávka, ze druhé třetiny (3112 Kč) a 287 Kč bude uspokojována přednostní pohledávka a třetí třetinu (3112 Kč) dostane povinný zaměstnanec. Zaměstnanci tak z čistého výdělku 20 520 Kč zůstane 14 009 Kč (nezabavitelná částka 10 895 Kč + třetí třetina 3112 Kč + zbytek 2 Kč; 6511 Kč (287 Kč + 2 x 3112 Kč) bude sraženo ve prospěch oprávněných věřitelů.

## Od kdy podle nových parametrů

Plátce mzdy (zaměstnavatel) uplatní nově vypočtené nezabavitelné částky poprvé za výplatní období, do něhož připadne den, od něhož se tyto částky mění. Nové nezabavitelné částky ovlivňují (až) mzdu za měsíc leden 2018, zúčtovanou a vyplácenou v únoru 2018, zatímco mzda za měsíc prosinec 2017 vyplácená v lednu 2018 bude (ještě) zúčtována podle dosavadních nezabavitelných částek.



### **Richard W. Fetter,**

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[\*] Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy - Nové (vyšší) nezabavitelné částky (nezabavitelné minimum) pro rok 2018 - 1.díl, dostupné na [www](http://www), k dispozici >>> [zde](#).

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Viz ust. § 299 odst. 1 občanského soudního řádu.

[3] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Přednostní pohledávky jsou specifikovány v ust. § 299 odst. 2 občanského soudního řádu.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)