

20. 2. 2018

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

Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy - Závěrečné poznámky a nedávné judikaturní a legislativní novinky - 4. díl

V předchozích pojednáních jsme si přiblížili valorizaci nezabavitelného minima pro rok 2018 a postupy při, zvláště exekučních, srážkách ze mzdy. Tentokrát naposledy, a to k některým specifickým otázkám: Jak postupovat při pracovní neschopnosti povinného zaměstnance přesahující 14 dnů.

Dále ohledně dvou relativních novinek, a to jak postupovat při výplatě odstupného, pokud je proti zaměstnanci nařízena exekuce, kdy sporné otázky kolem toho byly vyjasněny judikaturou teprve nedávno (1. 12. 2016, přičemž příslušný judikát vešel v obecnou známost později, a tak nebyl zohledněn třeba ani v posledním pojednání o nezabavitelných částkách a srážkách ze mzdy v r. 2017), a odpovědi na ně proto nebudou v praxi účetních a možná i některých právníků ještě zažity, podobně jako mohou přetrvávat původní znalosti uplatnění parametrů pro srážky ze mzdy na započtení na mzdu, jehož úprava se však v občanském zákoníku k 28. 2. 2017 změnila na základě novelizace provedené zákonem č. [460/2017 Sb.](#)

Plátce mzdy (zaměstnavatel) uplatní nově vypočtenou nezabavitelnou částku, která se stanoví jako součet nezabavitelné částky na (samotného) povinného (6225,33 Kč) a všech nezabavitelných částek na vyživované (nezabavitelná částka na jednu vyživovanou osobu činí 1556,33 Kč, přičemž se nezohledňuje částka na oprávněného, pokud je výkon rozhodnutí nařízen právě pro pohledávky na výživném, které náleží jemu, jestliže výkon rozhodnutí dosud trvá), jakož i částku (a to 9338 Kč), nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení (tedy po odečtení nezabavitelných částek),[1] poprvé za výplatní období, do něhož připadne den, od něhož se tyto částky mění. Nové nezabavitelné částky tak 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 (na povinného 6154,67 Kč, na vyživovanou osobu 1538,67 Kč) a dalších parametrů - částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, činí 9232 Kč.

Co dělat, když zaměstnanec onemocní

Exekuční srážky se provádějí také z dávek nemocenského pojištění, a to z nemocenského a také z peněžité podpory v mateřství, ale ne z ošetřovného a z vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství) Jakmile tedy zaměstnanec onemocní - je uznán práce neschopným, a tato doba přesáhne 14 kalendářních dnů (protože od 15. dne pracovní neschopnosti vyplácí peněžitou podporu zaměstnanci nikoliv zaměstnavatel ve formě náhrady mzdy, která exekuci podléhá jako kterákoliv jiná, z jiného důvodu vyplácená, náhrada mzdy, ale příslušná správa sociálního zabezpečení ve formě nemocenského) je povinen zaměstnavatel, který provádí exekuční srážky ze mzdy, poskytnout informace o těchto srážkách ze mzdy příslušné okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správě sociálního zabezpečení. Kopie vydaných exekučních příkazů či usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí k provedení srážek ze mzdy zašle zaměstnavatel společně se žádostí o dávku nemocenského pojištění OSSZ. Zaměstnavatel má totiž povinnost příslušné správě sociálního zabezpečení neprodleně oznamovat všechny skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu

nemocenských dávek. Jestliže dávka nemocenského pojištění nenáleží zaměstnanci po celý kalendářní měsíc (protože zaměstnanec měl nárok v daném měsíci i na další příjem ze zaměstnání, popřípadě měl nárok ještě na jiné příjmy, ze kterých se srážky provádí), musí zaměstnavatel a OSSZ spolupracovat se soudním exekutorem, soudem nebo správním orgánem, který exekuci nařídil, může dojít k rozpočítání nezabavitelné částky mezi více plátců.

Jak s odstupným

Právní předpisy nedávají jasnou odpověď na otázku, jestli odstupné považovat za jednorázový příjem, z něž se při exekuci provede jednorázová srážka nebo zda odstupné rozpočítávat postupně na jednotlivé další měsíce (tedy postupně po násobcích průměrného výdělku), problém autoritativně vyřešil Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 853/2016, ze dne 1. 12. 2016: K odstupnému poskytovanému jednorázově při skončení pracovního poměru je při výkonu rozhodnutí (exekuci) srážkami ze mzdy třeba přistupovat jako k výplatě příjmu za několik měsíců poskytnutého najednou (předem) a srážky - obdobně jako při výplatě dlužné mzdy za několik měsíců najednou - vypočítat za každý měsíc období určeného podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, zvláště. Znamená to, že základní nepostižitelná částka se od odstupného neodečte jen jednou, ale tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje. Uvedený postup při výpočtu srážek z odstupného se uplatní nejen v případě, že zaměstnanci, kterému bylo při skončení pracovního poměru poskytnuto odstupné, se nepodaří nalézt nové zaměstnání, ale i tehdy, jestliže zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru nastoupí do práce k jinému zaměstnavateli. V takovém případě se v době určené podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, postupuje tak, jako by šlo o několik mezd (ust. § 302 odst. 1 občanského soudního řádu); byla-li proto základní nepostižitelná částka odečtena od odstupného (tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje), neodečte se již od mzdy příslušející zaměstnanci za odpovídající počet měsíců u nového zaměstnavatele.

Nezabavitelné minimum platí také při započtení pohledávky na mzdu

Nezabavitelné minimum nemá význam jen u nucených - exekučních srážek ze mzdy, ale i u dobrovolných srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy (zaměstnanec je chráněn stejně jako při nucených srážkách exekučních), ale také při započtení na mzdu: Podle ust. § 144a odst. 4 zákoníku práce započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. Pro započtení vůči uvedeným příjmům se tedy uplatní právní úprava zjištění na straně jedné zabavitelné a na druhé straně nezabavitelné části mzdy pro účely srážek při výkonu rozhodnutí (exekuci). [2] Pokud chce zaměstnavatel vůči zaměstnancově mzdě provést jednostranné započtení, musí od čisté mzdy, kterou má zaměstnanci vyplatit, odečíst nezabavitelnou částku a jednu třetinu zbytku čisté mzdy, pokud je jeho pohledávka přednostní, pokud není, tak dvě třetiny zbytku čisté mzdy. (Tuto částku musí dostat zaměstnanec stejně, jako když je z jeho mzdy exekučně sráženo na základě nuceného výkonu rozhodnutí.) Ani občanský zákoník ani zákoník práce však nestanoví, že by se úprava započtení vztahovala i na započtení vůči jiným příjmům, s nimiž se pro účely výkonu rozhodnutí (exekuce) nakládá jako se mzdou. To znamená, že omezení jako u srážek ze mzdy se nevztahují na započtení vůči odměně za pracovní pohotovost, odstupnému, cestovním náhradám či jiným příjmům zaměstnance od zaměstnavatele.



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](#), k dispozici >>> [zde](#).

[**] Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy - Výpočtový vzorec a postup při exekuční srážkách ze mzdy v r. 2018 - 2. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[***] Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy - Exekuční uspokojení pohledávek podle pořadí a poměrné uspokojení pohledávek v r. 2018 - 3. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[1] Problematika zaokrouhlování byla vysvětlena v 1. části - vložte prosím link na 1. část.

[2] Dříve současně platné omezení pro započtení maximálně do výše poloviny mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu zakotvené v ust. § 1988 odst. 2 občanského zákoníku bylo zrušeno s účinností od 28. 2. 2017 novelou občanského zákoníku - zákonem č. [460/2016](#) Sb.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)