

O B S A H:

1/ ZMĚNA V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

2/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY OD 1. 6. 2019

3/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2019

4/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY – I. část

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme informace o aktuálních změnách v zákonech, které se týkají naší práce. Kromě toho zde najdete první část výkladu k provádění srážek ze mzdy, ve kterém budeme pokračovat i v dalších číslech informačního servisu.

1/ ZMĚNA V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Zákonem 80/2019 Sb. se mění některé zákony v oblasti daní. Pro naši práci je důležitá změna **v § 6 odst. 4 písm. b)**, kde se částka „2 500 Kč“ nahrazuje slovy **„rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění“**.

Z toho vyplývá, že srážková daň 15% se bude uplatňovat u zaměstnanců, kteří dosáhnou příjmu 3000 Kč, protože účast na NP je od 1. 1. 2019 až při dosažení příjmu ve výši 3000 Kč.

K účinnosti této změny je v zákonu přechodné ustanovení č. 2, podle kterého:

Ustanovení § 6 odst. 4 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se použije od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti. Při zúčtování příjmu ze závislé činnosti za kalendářní měsíc, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti, a kalendářní měsíce předcházející se použije ustanovení § 6 odst. 4 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Vzhledem k tomu, že zákon 80/2019 Sb. nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, což je dnem 1. dubna 2019, bude **srážková daň u příjmů do 3000 Kč použita podle přechodného ustanovení poprvé až při zúčtování mzdy za měsíc květen 2019**. Při zpracování mezd za měsíc duben se ještě uplatní srážková daň 15% u příjmů do 2500 Kč.

2/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY OD 1. 6. 2019

Dne 25. března 2019 schválila vláda změnu v NV 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách).

V § 2 tohoto NV se změnil text takto:

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy vypočtené podle § 279 odst. 1 věty první občanského soudního řádu srazí bez omezení, činí dvojnásobek součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu.

Z této změny vyplývá, že výpočet srážek ze mzdy by od 1. června 2019 vypadal tak, že by se čistá mzda snížená o nezabavitelné částky porovnávala s částkou, nad kterou se sráží bez omezení, která by činila **19286 Kč** (2x9643). Teprve to, co by bylo nad 19286 Kč by se sráželo bez omezení. Vlastní výpočet provádění srážek si uvedeme na několika příkladech:

Příklad č. 1.

Čistá mzda zaměstnance **23658 Kč**. Zaměstnanec je ženatý a má dvě děti. Jedná se o nepřednostní pohledávku.

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému činí **11251 Kč** ($6428,67 + (3 \times 1607,17) = 11250,18$ Kč, zaokrouhлено na 11251 Kč).

Zbytek čisté mzdy po odpočtu základní částky činí $23658 - 11251 =$ **12407 Kč**.

Porovnáme zbytek čisté mzdy s částkou 19286 Kč a vzhledem k tomu, že je nižší, zaokrouhlíme částku 12407 Kč směrem dolů na částku dělitelnou třemi, tj. na 12405 Kč. Jedna třetina z této částky je 4135 Kč a tuto částku použijeme na uspokojení nepřednostní pohledávky. Zbývajících 19523 Kč ($23658 - 4135$) by zůstalo zaměstnanci.

Pokud by se postupovalo podle znění před novelou, tak zaměstnanci zůstalo jen 17680 Kč ($23658 - 2764 - 3214$), protože by se plně zabavilo vše nad 9643 Kč ($12407 - 9643 = 2764$ Kč) a ještě jedna třetina z 9643 Kč, tj. 3214 Kč.

Příklad č. 2.

Stejný zaměstnanec s čistou mzdou o 5 tis. Kč vyšší, tj. **28658 Kč**. Zaměstnanec je ženatý a má dvě děti. Jedná se o nepřednostní pohledávku.

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému činí **11251 Kč** ($6428,67 + (3 \times 1607,17) = 11250,18$ Kč, zaokrouhлено na 11251 Kč).

Zbytek čisté mzdy po odpočtu základní částky činí $28658 - 11251 =$ **17407 Kč**.

Porovnáme zbytek čisté mzdy s částkou 19286 Kč a vzhledem k tomu, že je nižší, zaokrouhlíme částku 17407 Kč směrem dolů na částku dělitelnou třemi, tj. na 17406 Kč. Jedna třetina z této částky je 5802 Kč a tuto částku použijeme na uspokojení nepřednostní pohledávky. Zbývajících 22856 Kč ($28658 - 5802$) by zůstalo zaměstnanci.

Pokud by se postupovalo podle znění před novelou, tak zaměstnanci zůstalo jen stejných 17680 Kč ($28658 - 7764 - 3214$), protože by se plně zabavilo vše nad 9643 Kč ($17407 - 9643 = 7764$ Kč) a ještě jedna třetina z 9643 Kč, tj. 3214 Kč.

Příklad č. 3.

Teprve pokud by měl stejný zaměstnanec se stejným počtem vyživovaných osob čistý příjem např. 31000 Kč, nastala by situace, že se u něho uplatní plně zabavitelná částka nad 19286 Kč, protože $31000 - 11251 = 19749$ Kč a plně zabavitelných by bylo 463 Kč. Kromě toho se ještě srazila jedna třetina z 19286 Kč, tj. 6428 Kč.

Tato změna v provádění srážek ze mzdy by měla motivovat zaměstnance s exekucí k tomu, aby se „nebáli“ si vydělat více v legálním zaměstnání a neuchylovali se k práci v „šedé ekonomice“... Díky tomu, že se jim bude vyplácet výrazně více, dojde pravděpodobně k jejich větší motivaci k vyšším legálním výdělkům... Co na to ale řeknou naši exekutoři???

3/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2019

Dne **31. března 2019** začíná podle NV 363/2016 Sb. o zavedení letního času v letech 2017 až 2021 letní čas.

V § 3 tohoto NV se řeší „vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu“.

V odst. 1 se uvádí, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž

počátek letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší“.

V odst. 2 se říká, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž konec letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší“.

Z odst. 1 a 2 vyplývá to, že zaměstnanec, který odpracuje při přechodu na letní čas místo 40 hodin pouze 39 hodin, splnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Naopak u zaměstnance, který při ukončení letního času odpracoval místo 40 hodin 41 hodin, je týdenní pracovní doba splněna odpracováním těchto 41 hodin a tato hodina navíc není přesčasovou prací.

Co se týče **odměňování**, tak by měl být postup zaměstnavatele následující:

- u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou, obdrží zaměstnanec plnou měsíční mzdu jak při odpracování jedné hodiny navíc, tak při odpracování o jednu hodinu méně,
- u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou, by měl každý zaměstnanec obdržet mzdu za skutečně odpracované hodiny,
- stejně by se postupovalo u složek mzdy poskytovaných za hodinu práce, tj. u příplatku za práci v noci, za práci v sobotu a neděli apod.

Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při začátku letního času odpracoval místo plánovaných 12 hodin 11 hodin (nebo místo 7,5 hodiny 6,5 hodiny), obdrží mzdu za 11 resp. 6,5 hodiny. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času pouze 6,5 hodiny, obdržel by příplatek za práci v noci za 6,5 hodiny. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by za skutečně odpracované hodiny.

Obdobný postup výpočtu mzdy by se u zaměstnance uplatnil i v případě skončení letního času, kde by se zaměstnanci s hodinovou mzdou platilo vše za 13 resp. 8,5 hodin. **Letní čas skončí 27. října 2019.**

Zrušení „střídání času“ nám tedy zatím nehrozí a uvidíme, jak se střídáním času vypořádají poslanci evropského parlamentu pro roky příští, když někdo chce celý rok letní čas a někdo zase zimní čas...

4/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY – I. část

PŘEDPISY, PODLE KTERÝCH SE SRÁŽKY ZE MZDY PROVÁDĚJÍ

- zákon 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen OSŘ)
- zákon 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen OZ)
- §§ 145 až 150 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZP)
- zákon 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení („insolvenční zákon“)
- zákon 120/2001 Sb. o soudních exekutorech a exekuční činnosti
- zákon 119/2001 Sb., který stanoví pravidla při souběžně probíhajících výkonech rozhodnutí
- NV 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému...

VYMEZENÍ POJMŮ

POVINNÝ (někdy uváděn jako dlužník) – osoba, u které se srážky ze mzdy budou provádět

PLÁTCE MZDY – většinou to bude zaměstnavatel povinného

OPRÁVNĚNÝ (někdy uváděn jako věřitel) – ten, v jehož prospěch jsou srážky ze mzdy prováděny (např. soud, FÚ, OSSZ, zdravotní pojišťovna, soudní exekutor, insolvenční správce, zaměstnavatel nebo bývalá manželka)

DLUŽNÍK POVINNÉHO – je organizace, u které povinný vykonává práci a pobírá u ní mzdu (s tímto pojmem se setkáme pouze výkonu rozhodnutí příkázáním jiných peněžitých pohledávek)

KDY LZE SRÁŽKY ZE MZDY PROVÁDĚT (§146 ZP)

A/ je-li to stanoveno ZP nebo zvláštním zákonem (§ 147 ZP a §§ 276 až 302 OSŘ)

B/ na základě dohod o srážkách ze mzdy (§ 149 odst. 1 ZP a §§ 2045 – 2047 OZ)

C/ na základě dohody k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace (§ 146 písm. c) a § 149 odst. 3 ZP).

Ad A) SRÁŽKY V PŘÍPADECH STANOVENÝCH ZP NEBO OSŘ

Podle **§ 147 ZP odst. 1 ZP** je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci, a to i bez jeho souhlasu

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na důchodové spoření
- b) pojistné na SZ a pojistné na VZP
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů
- e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na níž zaměstnanec ztratil právo nebo na níž mu právo nevzniklo, a na náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP, na níž zaměstnanci právo nevzniklo.

Srážky pod písm. a) a b) musí být provedeny vždy přednostně, aby se zjistila čistá mzda zaměstnance. Srážky pod písm. c) až e) si může zaměstnavatel srazit sám pro sebe i bez souhlasu zaměstnance.

Podle **§ 147 odst. 2 ZP** se výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených nebo vedených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku řídí §§ 276 až 302 občanského soudního řádu. Všechny tyto případy jsou nazývány jako „exekuční srážky“. Do této skupiny srážek stanovených zákonem patří i **oddlužení v rámci insolvence**.

Podle § 312 a následujících OSŘ je možno výkon rozhodnutí nařídit i příkázáním jiných peněžitých pohledávek (např. na přeplatek z ročního zúčtování záloh nebo na daňový bonus, z kterých se srážky ze mzdy neprovádí, protože nejsou uvedeny v § 299 OSŘ).

Ad B) SRÁŽKY NA ZÁKLADĚ DOHOD O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

Od roku 2014 lze srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy provádět pouze podle §§ 2045 až 2047 občanského zákoníku (OZ). Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy. Pro provádění srážek na základě dohody o srážkách ze mzdy ve prospěch třetí osoby se i nadále vyžaduje předchozí souhlas zaměstnavatele s jejich prováděním. Předchozí souhlas zaměstnavatele se vyžaduje i při předložení písemné dohody na srážky výživného mezi bývalými manžely (§ 551 starého občanského zákoníku byl zrušen novým OZ). Pokud zaměstnavatel nebude se srážením výživného na základě dohody souhlasit, musí se bývalí manželé obrátit na soud, který vydá rozhodnutí o provádění srážek ze mzdy na výživné nebo si to bude platit sám zaměstnanec.

Podle přechodného ustanovení § 3073 OZ se práva ze zajištění závazku vzniklá přede dnem nabytí účinnosti OZ posuzují až do svého zániku podle dosavadních právních předpisů. Tzn., že dohody o srážkách ze mzdy uzavřené před 1. 1. 2014 se posuzují podle právní úpravy platné do 31. 12. 2013. Takže je možno i nadále srážet na základě dohody o srážkách ze mzdy podle § 327 ZP, který byl od 1. 1. 2014 zrušen...

DOPORUČENÍ K DOHODÁM O SRÁŽKÁCH ZE MZDY: dohody o srážkách ze mzdy uzavřené mezi Vaším zaměstnancem a třetí osobou (např. banka, společnost poskytující spotřebitelský úvěr apod.) nebrat a nesouhlasit s jejich srážením. Zejména při souběhu ostatních srážek ze mzdy (exekuce apod.) a těchto dohod o srážkách mohou vznikat problémy s jejich prováděním. Institut dohod o srážkách ze mzdy využívat pouze k provádění srážek ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele v případech, kdy Vám zaměstnanec způsobil např. škodu.

Ad C) SRÁŽKY NA ZÁKLADĚ DOHODY K ÚHRADĚ ČLENSKÝCH PŘÍSPĚVKŮ

V ZP je upravena možnost provádět srážky na základě dohody k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

Pod body A) až C) jsou uvedeny všechny důvody k provádění srážek ze mzdy.

ROZDĚLENÍ POHLEDÁVEK (§ 279 OSŘ)

V § 279 OSŘ jsou z celkového okruhu pohledávek uvedeny tzv. „**přednostní pohledávky**“ (na ně je možno srážet až 2 třetiny částky ke srážení), kterými jsou:

- 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 dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Všechny ostatní pohledávky jsou nepřednostní a je možno je provádět pouze z jedné třetiny a případně z částky nad kterou se sráží bez omezení (v roce 2019 je to částka 9643 Kč)!

Z ČEHO SE SRÁŽKY ZE MZDY PROVÁDÍ (§§ 277 a § 299 OSŘ)

Podle **§ 277 odst. 1 OSŘ** se **srážky ze mzdy provádí z čisté mzdy**, která se vypočte tak, že se od **mzdy odečte záloha na daň z příjmů, pojistné na SZ a pojistné na VZP**. Tyto částky se vypočtou podle podmínek a sazeb platných pro povinného v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje

Podle **odst. 2 § 277** se do čisté mzdy **započítávají i čisté odměny za vedlejší činnost**, kterou zaměstnanec vykonává u toho, u koho je v pracovním poměru. Zde zákonodárci zapomněli na to, že **zákoník práce již vedlejší činnost nezná...** Pro nás je ale důležité, že **srážky se provedou z veškerých příjmů ze závislé činnosti**, které plynou od zaměstnavatele vč. příjmů plynoucích např. z dohody o provedení práce. Do čistých příjmů se nezapočítávají náhrady nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách (tzn., že např. **z cestovních náhrad se srážky ze mzdy neprovádí**).

SRÁŽKY Z JINÝCH PŘÍJMŮ (§ 299 OSŘ)

Ustanovení o srážkách ze mzdy se podle **§ 299** použijí i na výkon rozhodnutí **srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků a z dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vypláceny jednorázově** (tzn., že se srážky neprovádí např. z porodného).

Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou

- a) náhrada mzdy nebo platu,
- b) nemocenské,
- c) peněžité pomoci v mateřství,
- d) důchody,
- e) stipendia,
- f) podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci,
- g) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání,
- h) peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním,
- i) náhrada za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení dočasné pracovní neschopnosti,
- j) dávky vyplývající ze smlouvy o výměnku podle občanského zákoníku,
- k) výsluhový příspěvek vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů,

l) příplatek k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem a příplatek k důchodu podle zákona upravujícího ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich.

Z tohoto vymezení vyplývá, že srážky ze mzdy se provádí ze všech výše uvedených příjmů povinného. Po úplném zrušení zákona o úrazovém pojištění (úrazová renta a úrazové vyrovnání) se i nadále budou provádět srážky ze mzdy z náhrady za ztrátu na výdělku po dobu i po skončení pracovní neschopnost.

SRÁŽKY ZE MZDY Z DAŇOVÉHO BONUSU

Vrchní soud v Olomouci rozhodl judikátem čj. 3 VSOL 852/2011-A-10 vydaným dne 11. 5. 2012 k zahrnování daňového bonusu pro účely srážek ze mzdy takto: „Daňový bonus není ovšem součástí zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti – je zvláštním plněním poskytovaným poplatníkovi státem – a výpočet čisté mzdy (pro srážky ze mzdy) neovlivňuje.“

Z toho vyplývá, že daňový bonus a ani doplatek na daňovém bonusu plynoucí z ročního zúčtování záloh nevstupují do čistého příjmu pro účely provádění srážek ze mzdy. Pokud soud, popř. exekutor pošlou tzv. příkázání jiné peněžité pohledávky na daňový bonus, doporučujeme jej exekutorovi poslat.

NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY (§ 278 OSŘ + NV 595/2006 Sb.)

Podle § 278 OSŘ nesmí být povinnému sražena z čisté mzdy tzv. „základní částka“, kterou stanoví vláda nařízením.

Podle NV 595/2006 Sb. se při výpočtu nezabavitelných částek použije

- částka **ŽM jednotlivce** podle zákona 110/2006 Sb., která činí **3410 Kč** a
- částka **normativních nákladů na bydlení** pro jednu osobu (ta se stanoví pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy pro obec od 50000 do 99999 obyvatel. Tato částka se každoročně mění a v současnosti činí podle § 26 odst. 1 písm a) zákona o státní sociální podpoře **6233 Kč**.

Základní částka, která nesmí být sražena je rovna **úhrnu dvou třetin součtu ŽM a částky normativních nákladů** (dále jen „nezabavitelná částka“) na osobu povinného a **jedné čtvrtiny nezabavitelné částky** na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné.

Tzn., že **základní částka, která nesmí být sražena povinnému je součet**

- základní částky **na osobu povinného 6428,67 Kč** (2/3 z 9643) a
- základní částky **na osoby, kterým je povinen poskytovat výživné 1607,17 Kč** (1/4 z 6428,67).

Tzn., že to, co není možné povinnému srazit, se bude počítat v haléřích a teprve výsledná částka se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. *Např. povinný je ženatý a má dvě děti. Výpočet základní částky bude vypadat takto $6428,67 + (3 \times 1607,17) = 11250,18$ Kč, zaokrouhлено na 11251 Kč.*

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí součet částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. $3410 + 6233 = 9643$ Kč. Tato plně zabavitelná částka se podle § 279 odst. 3 OSŘ připočte ke druhé třetině zbytku čisté

mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek; zbývající část se připočte k první třetině na uspokojení pohledávek podle pořadí došlých.

Jedna třetina z této částky činí **3214 Kč**.

POZOR: od 1. 6. 2019 bude plně zabavitelná částka až to, co bude nad 19286 Kč (viz bod 2 dnešního čísla)!!!

NEZABAVITELNÁ ČÁSTKA	od 1. 1. 2019	od 1. 1. 2019 v Kč
1/ základní nezabavitelná částka je součet		
a) na osobu povinného	2/3 z 9643 Kč	6428,67 Kč
b) na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné	25% z a)	1607,17 Kč
2/ částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení		9643 Kč
▪ max. výše jedné třetiny (tj. z 9643 Kč)		3214 Kč

OSOBY, KTERÝM JE POVINNÝ POVINEN POSKYTOVAT VÝŽIVNÉ (§§ 910 až 923, §§ 760 až 765 OZ a NV 595/2006 Sb. o nezabav. částkách)

Podle § 1 odst. 2 NV se na manžela povinného započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky, i když má samostatný příjem. Na každé vyživované dítě lze započíst rovněž jednu čtvrtinu. Jedna čtvrtina nezabavitelné částky se nezapočítává na žádného z těch, v jejichž prospěch byl nařízen výkon rozhodnutí pro pohledávky výživného, jestliže výkon rozhodnutí dosud trvá. Vyživují-li manželé dítě společně, započte se jedna čtvrtina nezabavitelné částky každému manželovi zvlášť, jsou-li prováděny srážky ze mzdy obou manželů.

Vyživovací povinnost se posuzuje podle § 910 až 923 OZ. Podle § 911 platí, že výživné lze přiznat, jestliže oprávněný není schopen se sám živit. Jestliže se dítě nebude připravovat na budoucí povolání, může být schopno se živit i před dosažením věku 18 let. Naopak studující dítě by mohlo být započteno za vyživovanou osobu i po dosažení věku 26 let stejně jako dítě zdravotně postižené, které není schopno se samo živit. U některých specifických případů vyživovací povinnosti (např. vyživovací povinnost vůči rozvedenému manželu nebo vůči rodičům či prarodičům) doporučujeme si od zaměstnance vyžádat, aby nám tuto skutečnost prokázal např. rozhodnutím soudu o vyživovací povinnosti. Pokud jej nemá, tak si alespoň od něho vyžádat jeho čestné prohlášení a toto zkontrolovat s příslušným soudem nebo exekutorem. Za vyživovanou osobu se nepovažuje druh nebo družka. Podle § 920 odst. 1 OZ by se neprovdaná matka dítěte dala považovat za osobu, jíž je povinný (otec dítěte) povinen poskytovat výživu, a to po dobu 2 let od narození dítěte. Veškeré sporné situace ve vyživovacích povinnostech ale doporučujeme konzultovat s tím, kdo výkon rozhodnutí nařídil a teprve poté je uplatnit.

VÝPOČET SRÁŽKY ZE MZDY (§ 279 OSŘ)

Vlastní výpočet srážky ze mzdy bude vypadat následovně:

- **čistou mzdu snížíme o základní částku** (součet částky na osobu povinného a částky na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu)

Pokud je čistá mzda **nižší** než základní částka, SRÁŽKU ZE MZDY NELZE PROVÉST a končíme s výpočtem!

Pokud je **čistá mzda vyšší** než základní částka, pokračujeme ve výpočtu takto:

- **zbytek čisté mzdy porovnáme s částkou 9643 Kč**

Pokud je tento **zbytek vyšší než 9643 Kč**, můžeme celou částku nad 9643 Kč použít na uspokojení pohledávky (přednost má uspokojení přednostní pohledávky) a dále se povinnému srazí jedna nebo dvě třetiny podle druhu pohledávky (1/3 z 9643 je 3214 Kč).

Pokud je **zbytek čisté mzdy nižší** nebo roven částce 9643 Kč, postupujeme dále takto:

- **zbytek čisté mzdy zaokrouhlíme směrem dolů na částku dělitelnou třemi. Spočteme jednu třetinu a podle druhu pohledávky použijeme buď jednu nebo dvě třetiny.**

Příklad:

Čistá mzda zaměstnance 13658 Kč. Zaměstnanec je ženatý a má dvě děti. Jedná se o nepřednostní pohledávku v celkové výši 29720 Kč.

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému činí **11251 Kč** ($6428,67 + (3 \times 1607,17) = 11250,18$ Kč, *zaokrouhleno na 11251 Kč*).

Zbytek čisté mzdy po odpočtu základní částky činí $13658 - 11251 =$ **2407 Kč**.

Porovnáme zbytek čisté mzdy s částkou 9643 Kč a vzhledem k tomu, že je nižší, zaokrouhlíme částku 2407 Kč směrem dolů na částku dělitelnou třemi, tj. na 2406. Z toho je jedna třetina 802 Kč a tuto částku použijeme na uspokojení nepřednostní pohledávky. Zbytek z čisté mzdy 12856 Kč ($13658 - 802$) zůstává zaměstnanci.

Pokud by se jednalo o přednostní pohledávku, srazila by se ještě jednou částka 802 Kč.

Vyšší srážky, než je uvedeno v předchozích příkladech, je možno provést **jen v případě**, kdy zaměstnavatel provádí **srážku na základě dohody o srážce ze mzdy např. k uspokojení závazků zaměstnance**. V tomto případě by srážka ze mzdy neměla překročit polovinu čistého příjmu zaměstnance. *Např. zaměstnavatel souhlasí s prováděním srážky ze mzdy zaměstnanci na půjčku od banky. Měsíční splátka bance činí 1500 Kč. Zaměstnanec má tři vyživované osoby a čistý příjem 20480 Kč, polovina z této částky činí 10240 Kč. Na exekuční srážku bylo sraženo 3196 Kč (jedna třetina z 9589 Kč) takže do poloviny čisté mzdy se měsíční splátka bance (1500 Kč) vejde. Pokud zaměstnanec s tímto postupem souhlasí, lze mu podle našeho názoru srazit celou měsíční splátku pro banku, tj. 1500 Kč.* Vzhledem k tomu, že někteří vykladači zákona tento postup odmítají s tím, že je třeba vždy dodržet limit pro srážky ze mzdy daný občanským soudním řádem (§ 148 odst. 2 ZP), tj. srazit v námi uváděném příkladu maximálně 3196 Kč, doporučujeme postupovat takto: zaměstnanec požádá písemně zaměstnavatele o zaslání částky 1500 Kč na účet banky a zaměstnavatel ji odešle ze zbytku, který zaměstnanci zbyl po provedení ostatních srážek. V tomto případě se nejedná o srážku ze mzdy, ale zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance o zaslání mzdy na jím určený účet... Toto by nemělo být napadnutelné a lze tento postup použít i u zaměstnanců, kteří mají srážky ze mzdy a chtějí, aby jim zaměstnavatel srazil ze mzdy např. na obědy, nájem apod.

POŘADÍ SRÁŽEK ZE MZDY (§ 280)

Jsou-li srážky ze mzdy prováděny k vydobytí několika pohledávek, uspokojí se jednotlivé pohledávky z **první třetiny zbytku čisté mzdy podle svého pořadí** bez ohledu na to, zda jde o přednostní pohledávky nebo o pohledávky ostatní. **Z toho vyplývá, že z první třetiny srážíme vždy podle pořadí došlých!!!**

Pořadí pohledávek se řídí dnem, kdy bylo plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí. Podle § 293 odst. 3 OSŘ zůstává **pořadí, které získala pohledávka, zachováno i u nového plátce mzdy.** Bylo-li doručeno téhož dne nařízení výkonu rozhodnutí pro několik pohledávek, mají tyto pohledávky stejné pořadí; nestačí-li částka na ně připadající k jejich plnému uspokojení, uspokojí se poměrně.

POZNÁMKA: v praxi se můžeme setkat s případem, kdy nám je doručen exekuční příkaz, ve kterém je uvedeno, že získal své pořadí u předchozího plátce mzdy s datem dřívějším než nám dříve doručený jiný exekuční příkaz. Např. dne 10. 3. 2019 byl doručen exekuční příkaz, který tímto dnem nabyl právní moci a na který bylo započato se srážením. V měsíci červnu bude doručen na téhož zaměstnance další exekuční příkaz z roku 2017, kde je uvedeno, že získal své pořadí u předchozího plátce mzdy v dubnu roku 2017. V tomto případě musíme zastavit provádění srážek ze mzdy ve prospěch první doručené exekuce a začít srážet ve prospěch pohledávky, která má dřívější pořadí. Exekutorovi, pro kterého jsme již srážky ze mzdy provedli oznámíme, že nám byl doručen exekuční příkaz s dřívějším datem doručení a jakmile jej vysrážíme, budeme opět srážet ve prospěch jeho pohledávky.

V případě doručení více pohledávek téhož dne, uspokojí se poměrně. *Např. zaměstnanec má 2 pohledávky, které došly ve stejný den. Jedna je na 20 tis. Kč a druhá na 30 tis. Kč a povinnému můžeme srazit ze mzdy částku ve výši 1550 Kč. V tomto případě na první pohledávku odešleme 40% $(20:(20+30) \times 100)$ z částky 1550 a na druhou 60% $(30:(20+30) \times 100)$ z částky 1550 Kč.*

Pokud se jedná o **přednostní pohledávky**, uspokojují se **z druhé třetiny** zbytku čisté mzdy bez ohledu na pořadí **nejprve pohledávky výživného** a teprve pak podle pořadí ostatní přednostní pohledávky. Nestačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných a teprve pak tzv. dlužné výživné, a to podle poměru běžného výživného. Nebylo-li však částkou sraženou z druhé třetiny kryto ani běžné výživné všech oprávněných, rozdělí se mezi ně tato částka poměrně podle výše běžného výživného bez ohledu na výši nedoplatků.

Z toho vyplývá, že **pohledávka výživného má v rámci druhé třetiny vždy absolutní přednost před ostatními přednostními pohledávkami**, a to i v případě, že se jedná o pohledávky FÚ, OSSZ nebo zdravotních pojišťoven!

SRÁŽKY PŘIKÁZÁNÍM JINÝCH PENĚŽITÝCH POHLEDÁVEK (§§ 312 až 316 OSŘ)

Ten, kdo nařizuje výkon rozhodnutí může určit, že srážky se provedou i z jiných peněžitých pohledávek, kterými mohou např. přeplatek na dani v rámci ročního zúčtování záloh nebo měsíční daňové bonusy. V tomto případě obdržíme od toho,

kdo výkon srážek nařizuje **exekuční příkaz k provedení exekuce příkázáním „jiných peněžitých pohledávek“**. Na základě tohoto příkazu provádíme srážky ze mzdy ve výši, jaká je uvedena v exekučním příkazu. V těchto případech se neuplatňují nezabavitelné částky a zaměstnavatel srazí částku exekutorem určenou (může se jednat i o celou výši přeplatku nebo daňového bonusu). Zaměstnavatel vystupuje v tomto případě jako dlužník povinného a je povinen od doručení exekučního příkazu srážet určenou výši odměny a zasílat ji na účet uvedený v exekučním příkazu. V případě neprovedení srážky hrozí zaměstnavateli, že proti němu může oprávněný podat návrh na výkon rozhodnutí.

Pořadí těchto příkázání jiných peněžitých pohledávek se řídí dnem, kdy byly zaměstnavateli doručeny. Tzn., že budeme např. přeplatek na dani posílat jinému exekutorovi než tomu, pro kterého provádíme srážky ze mzdy podle pořadí, protože nám tento další exekutor poslal příkázání jiné peněžité pohledávky jako první.

POZNÁMKA: někteří exekutoři vydávali exekuční příkazy k provedení exekuce příkázáním jiných peněžitých pohledávek i na cestovní náhrady.

*K této problematice existuje Judikát Nejvyššího soudu ze dne 10.4.2014, sp. zn. 21 Cdo 3774/2013, podle kterého **nelze exekuci pro peněžité plnění nařídit a provést příkázáním jiné peněžité pohledávky, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli z titulu cestovních náhrad, na něž zaměstnanci vznikl nárok podle příslušných ustanovení zákoníku práce. V odůvodnění rozhodnutí Nejvyšší soud uvádí, že smyslem a účelem cestovních náhrad není ohodnocení zaměstnance za vykonanou práci a cestovní náhrady podle své povahy nenahrazují odměnu za práci, nýbrž slouží výhradně k náhradě nákladů spojených s pracovním výkonem, které zaměstnanec vynaložil proto, že byl zaměstnavatelem vyslán na cestu k výkonu práce do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště; z tohoto důvodu stanoví § 277 odst. 2 o.s.ř. výslovně, že při provádění výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy povinného se do čisté mzdy nezapočítávají částky poskytované na náhradu nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách.***

Takže takovéto exekuce příkázáním jiných peněžitých pohledávek na cestovní náhrady je třeba striktně odmítnout.

Konec první části - pokračování v dalším čísle.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

15/2019 Zaměstnanec má ve mzdovém výměru přiznanou pohyblivou složku mzdy ve výši 7000 Kč měsíčně. Podle vnitřního mzdového předpisu je možné tuto složku odejmout, pokud si zaměstnanec dlouhodobě řádně neplní své pracovní úkoly. V měsíci březnu jsme zjistili, že k neplnění těchto úkolů došlo již v měsících lednu a únoru. Je možno zaměstnanci odejmout pohyblivou složku již za měsíce leden a únor nebo až od měsíce března?

Podle § 113 odst. 4 ZP je zaměstnavatel povinen vydat v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Z tohoto je zřejmé, že k odejmutí pohyblivé složky nemůže dojít zpětně za měsíce leden a únor a její odejmutí za měsíc březen by se mohlo provést, pokud by to bylo zaměstnanci

oznámeno nejpozději dne 1. března. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR (21 Cdo 5984/2017 ze dne 15. srpna 2018) nelze odebrat pohyblivou složku mzdy zpětně, ale jen do budoucna. V těchto případech se jeví výhodnější uvést ve mzdovém výměru, že pohyblivá složka může být poskytnuta až do výše 7000 Kč podle kvality odvedené práce. Konkrétní výši v měsíci stanoví přímo nadřízený zaměstnanec.

16/2019 Jaké výhody mají registrovaní partneři v souvislosti s uplatněním slev na dani a daňového zvýhodnění. Máme dvě zaměstnankyně, které žijí v registrovaném partnerství a vyživují dvě děti, které porodila jedna z partnerek. V rodném listu je uvedena pouze ta, která děti porodila. Může si děti uplatnit, kterákoli z nich? Může si ta, která neprodila děti uplatnit slevu na manžela/lku a slevu za umístění dítěte?

Podle § 21e odst. 3 ZDP se manželem/lkou pro účely daní z příjmů rozumí také partner podle zákona o registrovaném partnerství. Z toho vyplývá, že si registrovaný partner může uplatnit daňové zvýhodnění na dítě druhého z partnerů, dále má nárok na slevu na registrovaného partnera (24840 Kč) podle § 35ba, pokud nemá příjmy vyšší než 68000 Kč a rovněž si může uplatnit slevu za umístění dítěte až do výše minimální mzdy. Pochopitelně, že ve všech případech musí být splněna podmínka společně hospodařící domácnosti.

17/2019 Je třeba vydat zaměstnanci pracujícímu na dohodu o provedení práce Potvrzení o zaměstnání, když jej zaměstnanec nevyžaduje nebo jej dokonce odmítá převzít?

Podle § 313 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen vydat i zaměstnanci, který pracuje na dohodu o provedení práce tzv. „zápočtový list“. Některé skupiny těchto zaměstnanců jej však odmítají (zejména studenti, starobní důchodci apod.) a argumentují tím, že jejich odměna z dohody byla do 10000 Kč, a tudíž jim to nezakládá účast na důchodovém pojištění. Pokud si některý z těchto zaměstnanců zápočtový list nepřevzme, necháme jej založený v jeho složce. Jiná situace je ale u zaměstnanců na dohodu o provedení práce, kterým jsou prováděny srážky ze mzdy. V těchto případech doporučujeme zápočtový list s uvedenými srážkami ze mzdy vydat, a to buď osobně nebo se jej snažit doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Jeho nevydání by mohlo mít pro zaměstnavatele spoustu nepříjemností v souvislosti s probíhajícím exekučním řízením...

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

ČLOVĚK JE TVOR SPOLEČENSKÝ – DOBRĚ MU TAK.
