

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ – „MALÁ DŮCHODOVÁ REFORMA“

2/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY V PŘÍPADĚ INSOLVENČNÍHO ŘÍZENÍ NA ZAMĚSTNANCE

3/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Příklady porovnání výhodnosti odchodu do starobního důchodu před novelou zákona o důchodovém pojištění a po novele

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu přinášíme aktuální informace o stavu v projednávání „malé důchodové reformy“ a zařazujeme informaci o postupu provádění srážek ze mzdy v případě insolvence zaměstnance. Kromě toho zde najdete nejnovější výklad k provádění srážek ze mzdy s odkazy na příslušné zákony.

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ – „MALÁ DŮCHODOVÁ REFORMA“

V minulém čísle jsme Vás informovali o změnách v zákonu o důchodovém pojištění, které by měly začít platit od 30. září 2011. V rámci legislativního procesu byl návrh zákona schváleného Poslaneckou sněmovnou vrácen zpět Senátem s pozměňovacími návrhy. **Dne 21. června Poslanecká sněmovna schválila znovu zákon v původním znění.** V současné době chybí pouze podpis Prezidenta republiky pod tento zákon.

Dopad tohoto zákona na datum odchodu do starobního důchodu si ukážeme na dvou příkladech, které jsou přílohou tohoto čísla. Oběma zaměstnankyním vzniká nárok na starobní důchod v měsíci srpnu 2011. Kdy bude pro ně výhodnější požádat o starobní důchod?

Varianta 1 – tato zaměstnankyně má osobní vyměřovací základ 20479 Kč. Při odchodu před 30. 9. 2011 by činila výše starobního důchodu 11368 Kč (příloha č. VAR. 1A). Pokud by do starobního důchodu odešla až po 29. září 2011, činila by výše starobního důchodu 11251 Kč (příloha č. VAR. 1B), což by znamenalo pokles důchodu o 117 Kč. Pro tuto zaměstnankyni je výhodnější požádat o starobní důchod ihned k datu vzniku nároku na tento důchod. Pokles důchodu je způsoben nejen novým způsobem výpočtu, ale i snížením první redukční hranice ze současných 11000 Kč na 10886 Kč a zápočtem mezi první a druhou redukční hranicí pouze z 29% místo stávajících 30%.

Varianta 2 – tato zaměstnankyně má osobní vyměřovací základ 37508 Kč. Při odchodu před 30. 9. 2011 by činila výše starobního důchodu 13511 Kč (příloha č. var. 2A). Pokud by o starobní důchod požádala až po 29. 9. 2011, činila by výše starobního důchodu 13581 Kč (příloha č. var. 2B), což je o 80 Kč více než před tímto datem. Pro tuto zaměstnankyni by bylo výhodnější požádat o starobní důchod až po nabytí účinnosti novely zákona o důchodovém pojištění, tj. nejlépe hned k 30. 9. 2011. Na tomto příkladu je vidět, že ani při poměrně vysokém osobním vyměřovacím základu (37508 Kč) není nárůst výše důchodu nijak závratný. Vyšší nárůsty důchodů, i v řádu tisíců korun, budou až u zaměstnanců s osobním vyměřovacím základem přes 50000 Kč.

Závěr:

Pokud mají zaměstnanci tzv. „informativní list důchodového pojištění,“ je možno jim na stránkách Ministerstva práce orientačně spočítat výši důchodu před 30. 9. a od 30. 9. 2011. Žádat o informativní list DP v současné době již nemá smysl, protože

termín pro jeho zaslání má ČSSZ stanoven do 90 dnů ode dne doručení žádosti (§ 40a zákona 582/91 Sb.), takže by byl zaslán až po datu účinnosti novely.

Žádat o přiznání předčasného starobního důchodu s jeho trvalým krácením není rovněž třeba, protože díky postupné úpravě zápočtu redukčních hranic a pravidelné valorizaci redukčních hranic by nemělo docházet ke snížení důchodů, ale pouze „k jejich nižšímu růstu“ u středně příjmových skupin.

2/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY V PŘÍPADĚ INSOLVENČNÍHO ŘÍZENÍ NA ZAMĚSTNANCE

V poslední době se množí případy, kdy zaměstnanec navrhne insolvenčnímu soudu, aby jeho úpadek nebo hrozící úpadek řešil oddlužením podle zákona 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). Pro zaměstnavatele z tohoto postupu plynou některé nové povinnosti.

1/ Pokud zaměstnanec podá návrh na oddlužení k insolvenčnímu soudu, tak se již dnem podání návrhu objeví jméno tohoto zaměstnance v insolvenčním rejstříku. Insolvenční soud může návrh **zamítnout** a potom se musí řešit dlužníkův úpadek konkurzem. V případě vyhlášení konkurzu na dlužníka, patří do konkurzní podstaty závazky zaměstnavatele vůči zaměstnanci (zaměstnavatel zde figuruje jako dlužník dlužníka).

2/ V případě, že soud rozhodne o **povolení oddlužení**, měl by toto oznámit dlužníku, insolvenčnímu správci a věřitelskému výboru. **POZOR:** toto se neoznamuje plátcí mzdy dlužníka. Zaměstnavatel by si proto měl tuto informaci zjistit jiným způsobem, např. mu to oznámí sám zaměstnanec nebo by měl sledovat insolvenční rejstřík, kde jsou tyto údaje zveřejňovány.

3/ Po rozhodnutí o povolení oddlužení se začne jednat o **způsobu oddlužení, které lze provést buď zpeněžením majetkové podstaty nebo plněním splátkového kalendáře**. V tomto období se přihlašují jednotliví nezajištění věřitelé a rozhodují o způsobu oddlužení.

Po celou dobu, od podání návrhu na oddlužení insolvenčnímu soudu, je třeba srážky ze mzdy i nadále provádět, ale neodesílat je oprávněným ani dlužníkovi, ale deponovat je až do doby, kdy insolvenční soud rozhodne o způsobu oddlužení.

Poznámka: *toto období je pro zaměstnavatele velice „kritické“, protože on se nemusí vůbec dozvědět o tom, že zaměstnanec požádal o oddlužení. Zde bude třeba požádat tvůrce programu na zpracování mezd, aby nastavili v programu možnost provádění měsíčních kontrol v insolvenčním rejstříku podle rodných čísel zaměstnanců. Pokud by totiž zaměstnavatel srážky ze mzdy neprováděl nebo prováděl a posílal je i nadále dle svého pořadí na pohledávky dříve doručené, vystavil by se možnému postihu ze strany soudu, který by mohl po zaměstnavateli požadovat nesražené částky a zaměstnavatel by je tak zaplatil dvakrát!*

4/ Pokud bude rozhodnuto o **způsobu oddlužení zpeněžením majetkové podstaty** (při tomto způsobu oddlužení se postupuje stejně jako při konkurzu – viz výše) patří do majetkové podstaty i závazky zaměstnavatele vůči zaměstnanci (zaměstnavatel zde figuruje jako dlužník dlužníka).

5/ Pokud bude rozhodnuto o **způsobu oddlužení plněním splátkového kalendáře**, měl by insolvenční soud doručit toto rozhodnutí do vlastních rukou plátcí mzdy. Při oddlužení tímto způsobem budeme dlužníkovi po dobu 5 let provádět srážky ze mzdy jako u přednostní pohledávky. Částky sražené dlužníkovi budeme zasílat insolvenčnímu správci, a to i v případě, že toto rozhodnutí ještě nenabýlo právní moci. Sraženou částku rozvrhne insolvenční správce mezi věřitele podle poměru jejich pohledávek.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

- Při nástupu zaměstnance se podívat do insolvenčního rejstříku, zda se zaměstnancem již neprobíhá insolvenční řízení. U zaměstnance nám stačí zadat jeho rodné číslo a pokud je na něj něco v rejstříku již zapsáno, tak se nám záznamy objeví. Adresa rejstříku je <http://insolvenčni-rejstrik.cz/>. Zda zaměstnance, který má záznam v insolvenčním rejstříku, nepřijmout do zaměstnání je diskutabilní, protože by to mohlo být považováno za diskriminaci...
- Požádat tvůrce programu, aby zajistili pravidelnou měsíční kontrolu našich zaměstnanců, zda nejsou uvedeni v insolvenčním rejstříku. Pokud tam uvedeni budou, je třeba postupovat tak, jak je uvedeno pod bodem 3/, tj. srážky provádět a deponovat. Na kontroly zaměstnanců, zda jsou uvedeni v insolvenčním rejstříku existují již programy, ale šikovní programátoři si čerpání údajů z insolvenčního rejstříku udělají sami...

3/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

Vzhledem k tomu, že od posledního uceleného výkladu k provádění srážek ze mzdy došlo k celé řadě změn, rozhodli jsme se zařadit aktuální výklad k jejich provádění (naposledy byl výklad v DIS 5/2007).

PŘEDPISY, PODLE KTERÝCH SE SRÁŽKY ZE MZDY PROVÁDĚJÍ

- **zákon 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen OSŘ)**
- **§ 551 občanského zákoníku**
- **§§ 145 až 150 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZP)**
- **zákon 182/2006 Sb. o úpadku a jeho řešení („insolvenční zákon“)**
- **NV 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému...**
- **zákon 121/2001 Sb. o soudních exekutorech a exekuční činnosti**
- **zákon 94/1963 Sb. o rodině**

VYMEZENÍ POJMŮ

POVINNÝ – osoba, u které se srážky ze mzdy budou provádět

PLÁTCE MZDY – zaměstnavatel povinného

DLUŽNÍK POVINNÉHO – je organizace, u které povinný vykonává práci

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

NA ZÁKLADĚ ČEHO SE SRÁŽKY ZE MZDY PROVÁDÍ

A/ na základě výkonu rozhodnutí formou srážek ze mzdy (§ 274 a násl. OSŘ)

B/ na základě příkázání jiných peněžitých pohledávek (§ 312 a násl. OSŘ)

C/ k uspokojení pohledávky výživného (§ 551 občanského zákoníku)

D/ na základě případů uvedených v § 147 ZP

E/ na základě dohody o srážkách ze mzdy podle § 327 ZP

F/ na základě dohody k uspokojení závazků zaměstnance (§ 146 písm. b)

G/ na základě dohody k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace (§ 146 písm. c) ZP).

Ad A) podle **§ 274 OSŘ** se srážky ze mzdy vztahují na výkon:

- a) vykonatelných rozhodnutí soudů a jiných orgánů činných v trestním řízení, pokud přiznávají právo nebo postihují majetek,
- b) vykonatelných rozhodnutí soudů ve správním soudnictví
- c) vykonatelných rozhodnutí rozhodčích komisí a smírů jimi schválených
- d) vykonatelných rozhodnutí státních notářství a dohod jimi schválených
- e) notářských a exekutorských zápisů se svolením k vykonatelnosti sepsaných podle zvláštních zákonů
- f) vykonatelných rozhodnutí orgánů veřejné správy vč. platebních výměrů, výkazů nedoplatků ve věcích daní a poplatků a jiných rozhodnutí, jakož i vykonatelných smírů
- g) vykonatelných rozhodnutí a výkazů nedoplatků ve věcech nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení
- h) rozhodnutí orgánů Evropských společenství
- i) jiných vykonatelných rozhodnutí, schválených smírů a listin, jejichž soudní výkon připouští zákon.

Ad B) Podle § 312 a následujících OSŘ je možno výkon rozhodnutí nařídit příkázáním jiných peněžitých pohledávek (např. na dohodu o provedení práce, z které se jinak srážky ze mzdy neprovádí nebo na vyplacené cestovní náhrady)

Ad C) Podle **§ 551 občanského zákoníku** lze uspokojení **pohledávky výživného** podle zákona o rodině zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy. Proti plátcí mzdy nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.

Toto se bude týkat případů, kdy se bývalí manželé dohodnou na výživném a tuto dohodu předloží dlužník svému plátcí mzdy. Zde musí zaměstnavatel začít s prováděním srážek ze mzdy ihned po obdržení této dohody.

Ad D) Podle **§ 147 ZP** je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
- 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.

Ad E) Podle **§ 327 ZP** na základě **dohody o srážkách ze mzdy** mezi oprávněným, kterým je zaměstnavatel a dlužníkem, kterým je zaměstnanec. Zde se bude jednat hlavně o případy, kdy zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu a bude mu ji splácet. Srážky ze mzdy nesmějí v tomto případě činit více, než by činily srážky na základě výkonu rozhodnutí.

Ad F) Podle **§ 146 písm. b) ZP k uspokojení závazků zaměstnance**. Zde se bude jednat o případy, kdy zaměstnanec předloží zaměstnavateli dohodu o srážkách uzavřenou mezi ním a oprávněným (tím mohou být banky, společnosti poskytující spotřebitelské úvěry apod.). V tomto případě ale **musí zaměstnavatel s jejím prováděním souhlasit**. V případě souhlasu zaměstnavatele, je možno tyto srážky provádět i ve větším rozsahu než by činily na základě výkonu rozhodnutí.

POZOR: v případě, že předloží zaměstnanec dohodu o srážkách, která byla uzavřena před 1. 1. 2007, je třeba ji srážet i v případě, že zaměstnavatel s jejím prováděním nesouhlasí. Vyplývá to z článku XLIV, přechodného ustanovení zákona 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím nového ZP.

Ad G) Podle **§ 146 písm. c) ZP k úhradě členských příspěvků zaměstnance**, který je členem odborové organizace. V tomto případě musí být provádění srážky sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a zaměstnanec musí s jejím prováděním souhlasit.

Toto jsou všechny možné důvody k provádění srážek ze mzdy.

ROZDĚLENÍ POHLEDÁVEK (§ 279 OSŘ)

V **§ 279 OSŘ** jsou z celkového okruhu pohledávek uvedeny tzv. „**přednostní pohledávky**“, mezi které patří:

- a) pohledávky výživného
- b) pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví
- c) pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy
- d) pohledávky daní a poplatků
- e) pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského a důchodového pojištění a důchodového zabezpečení
- f) pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění
- g) pohledávky náhrady za příspěvek na výživu dítěte a 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 nebo platu poskytované v období prvních 14 kal. dnů pracovní neschopnosti (v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v období prvních 21 kal. dnů).

Všechny ostatní pohledávky jsou nepřednostní a je možno je provádět pouze z jedné třetiny!

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. Výpočet čistého výdělku je tudíž v OSŘ úplně stejný jako v § 356 odst. 3 ZP.

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 **s výjimkou odměny 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**).

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

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) ošetřovné nebo podpora při ošetřování člena rodiny
- d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
- e) peněžitá pomoc v mateřství
- f) důchody, s výjimkou jejich zvýšení pro bezmocnost
- g) stipendia
- h) podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci
- i) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytovaná v souvislosti se skončením zaměstnání
- j) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním
- k) úrazový příspěvek, úrazové vyrovnání a úrazová renta.

Z tohoto vymezení vyplývá, že srážky ze mzdy se provádí ze všech příjmů povinného s výjimkou dohod o provedení práce. Pokud uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy (§ 146 ZP) budou prováděny srážky ze mzdy i z dohody o provedení práce (viz § 145 odst. 2 ZP). I přesto, že v § 299 není uvedena mezi „postižitelnými příjmy“ náhrada za ztrátu na výdělku, doporučujeme i z těchto náhrad srážku ze mzdy provádět, neboť lze na toto vztáhnout termín „úrazové vyrovnání“ z písm. k) odst. 1 § 299 OSŘ.

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 **3126 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 **4863 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 5326 Kč** (2/3 z (3126+4863))
- základní částka **na osoby, kterým je povinen poskytovat výživné 1331,50 Kč** (1/4 z 5326).

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 $5326 + (3 \times 1331,50) = 9320,50$ Kč, zaokrouhleno 9321 Kč.

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí součet částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. $3126 + 4863 = 7989$ Kč. Tato 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 **2663 Kč**.

NEZABAVITELNÁ ČÁSTKA	od 1. 1. 2011	od 1. 1. 2011 Kč
1/ základní nezabavitelná částka je součet		
a) na osobu povinného	2/3 z 7989 Kč	5326 Kč
b) na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné	25% z a)	1331,50 Kč
2/ částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení		7989 Kč
▪ max. výše jedné třetiny (tj. z 7989 Kč)		2663 Kč

OSOBY, KTERÝM JE POVINNÝ POVINEN POSKYTOVAT VÝŽIVNÉ (zákon 94/63 Sb. o rodině a NV 595/2006 Sb. o nezabavitelných 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, ale pouze v případě, že na dítě není nařízen výkon

rozhodnutí pro pohledávky výživného. Okruh ostatních osob, kterým je povinný povinen poskytovat výživné je uveden v §§ 85 až 95 zákona o rodině. I když v těchto paragrafech není uvedena družka, dá se podle § 95 odst. 1 zákona o rodině považovat za osobu, již je povinný povinen poskytovat výživné i ona, a to po dobu 2 let od narození dítěte.

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 7989 Kč**

Pokud je tento **zbytek vyšší než 7989 Kč**, můžeme celou částku nad 7989 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 7989 je 2663 Kč).

Pokud je **zbytek čisté mzdy nižší** nebo roven částce 7989 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 č. 1

Čistá mzda zaměstnance 13157 Kč. Zaměstnanec je ženatý a má dvě děti. Jedná se o nepřednostní pohledávku v celkové výši 22000 Kč.

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému činí **9321 Kč** ($5326 + (3 \times 1331,50) = 9320,50$ Kč, zaokrouhleno směrem nahoru).

Zbytek čisté mzdy po odpočtu základní částky činí $13157 - 9321 =$ **3836 Kč**.

Porovnáme zbytek čisté mzdy s částkou 7989 Kč a vzhledem k tomu, že je nižší ($3836 - 7989$), zaokrouhlíme částku 3836 Kč směrem dolů na částku dělitelnou třemi tj. na 3834. Z toho je jedna třetina 1278 Kč a tuto částku použijeme na uspokojení nepřednostní pohledávky. Zbytek z čisté mzdy zůstává zaměstnanci.

Příklad č. 2

Zaměstnanec má čistou mzdu 10611 Kč a přednostní pohledávku. Je ženatý a má tři děti.

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému činí **9321 Kč** ($5326 + (3 \times 1331,50) = 9320,50$ Kč, zaokrouhleno směrem nahoru).

Zbytek čisté mzdy po odpočtu základní částky činí $10611 - 9321 =$ **1290 Kč**.

Jelikož je tato částka nižší než 7989 Kč a je dělitelná třemi spočteme jednu třetinu, což je 430 Kč. Vzhledem k tomu, že se jedná o přednostní pohledávku, můžeme srazit **860 Kč** (430×2).

Příklad č. 3

Zaměstnanec je ženatý a má dvě děti a jeho čistý příjem činí 18782 Kč. Jsou na něho tři pohledávky, které došly v tomto pořadí

- jako první je nepřednostní soudní exekuce na celkovou částku 30000 Kč.,
- jako druhá v pořadí je přednostní pohledávka OSSZ na dlužné pojistné v částce 73500 Kč
- třetí přišla pohledávka na běžné výživné na dítě z prvního manželství ve výši 1800 Kč a na dlužné výživné v částce 29700 Kč.

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému činí **9321 Kč** ($5326 + (3 \times 1331,50) = 9320,50$ Kč, zaokrouhleno směrem nahoru.

Zbytek čisté mzdy po odpočtu základní částky je **9461 Kč** ($18782 - 9321$).

Porovnáme zbytek čisté mzdy s částkou 7989 Kč. $9461 - 7989 = 1472$ Kč a tuto částku použijeme k uspokojení přednostních pohledávek.

Z částky 7989 Kč spočteme jednu třetinu, tj. 2663 Kč. Prvních 2663 Kč použijeme na uspokojení pohledávek podle pořadí došlých a druhých 2663 Kč použijeme na uspokojení přednostních pohledávek.

Jednotlivé pohledávky uspokojíme takto:

Z první třetiny (2663 Kč) uhradíme **pohledávku soudního exekutora**, protože je první v pořadí.

Celou druhou třetinu (2663 Kč) a celou plně zabavitelnou částku (1472 Kč), tj. celkem 4135 Kč použijeme **na úhradu běžného výživného (1800 Kč) a dlužného výživného (2335 Kč)**, protože v rámci přednostních pohledávek má pohledávka výživného přednost (viz následující text o pořadí srážek).

Tomuto **zaměstnanci vyplatíme** po provedení srážek základní nezabavitelnou částku 9321 Kč a zbývající třetinu 2663 Kč, tj. celkem **11984 Kč**.

V případě, že bude v budoucnu uhrazeno dlužné výživné, bude se z druhé třetiny a z plně zabavitelné částky uspokojovat nejprve běžné výživné (1800 Kč), ale také přednostní pohledávka OSSZ.

Vyšší srážky, než je uvedeno v předchozích příkladech, je možno provést **jen v případě**, kdy zaměstnavatel provádí **srážku ze mzdy na uspokojení závazků zaměstnance** (nesmí se ale jednat o srážky ve prospěch zaměstnavatele). *Např. zaměstnavatel souhlasí s prováděním srážky ze mzdy zaměstnanci na půjčku od banky. Měsíční splátka bance činí 1500 Kč. Zaměstnanci dle výše uvedeného výpočtu vychází, že mu již nelze nic. Pokud zaměstnanec s tímto postupem souhlasí, lze mu srazit celou měsíční splátku pro banku, tj. 1500 Kč, pokud ovšem nebude ohroženo srážení jiných srážek ze mzdy a ani tím nebudou tyto srážky zkráceny (§ 148 odst. 2 ZP).*

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

Ten, kdo nařizuje výkon rozhodnutí může určit, že srážky se provedou i z jiných peněžitých pohledávek, kterými můžou např. odměny z dohody o provedení práce nebo cestovní náhrady, které nejsou vyjmenovány v § 299 jako jiné příjmy, z nichž lze srážky provádět.

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 z těchto prostředků stejně jako při srážkách ze mzdy. Zaměstnavatel, vystupující v tomto případě jako dlužník povinného, je povinen od doručení exekučního příkazu srážet 1/3 nebo 2/3 z těchto peněžitých pohledávek

a zasílat je na účet uvedený v exekučním příkazu. V případě neprovedení srážky hrozí zaměstnavateli, že proti němu může oprávněný podat návrh na výkon rozhodnutí.

SRÁŽKY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

U zaměstnance, který bude pobírat dávky nemocenského pojištění a kterému jsou prováděny srážky ze mzdy, zaškrtneme na straně 2 „Přílohy k žádosti“ v písmenu i), že zaměstnanci je prováděna srážka ze mzdy. K žádosti o dávku a k Příloze k žádosti **přiložíme kopie rozhodnutí, na základě kterých jsou srážky prováděny** (dle našeho názoru stačí přiložit rozhodnutí na pohledávky, které budou moci být uspokojeny). Skutečnost, že jsou dlužníkovi vyplácené dávky nemocenského pojištění, oznámíme rovněž tomu, kdo srážky nařídil. V případě, že dávka nemocenského pojištění nebyla vyplácena po celý kalendářní měsíc, požádáme toho, kdo výkon rozhodnutí nařídil, aby nám sdělil, jakou výši nezabavitelných částek můžeme v tomto měsíci uplatnit.

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!

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 vždy přednost před ostatními přednostními pohledávkami**, a to i v případě, že se jedná o pohledávky FÚ, OSSZ nebo zdravotních pojišťoven!

Pořadí pohledávek se řídí dnem, kdy bylo **plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí**. Bylo-li mu 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. Poměrné uspokojení je třeba vypočítat tak, že se sečtou pohledávky a udělá se jejich podíl. *Např. zaměstnanec má 2 pohledávky, které došly ve stejný den. Jedna je na 20 tis. Kč a druhá na 30 tis. Kč. 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.*

DOPORUCENÍ: POKUD MÁTE ZAMĚSTNANCE, KTERÝ MÁ NĚKOLIK PŘEDNOSTNÍCH NEBO I NEPŘEDNOSTNÍCH POHLEDÁVEK, JE MOŽNO VYUŽÍT § 291 OSŘ, PODLE KTERÉHO MŮŽE PLÁTCE V PŘÍPADĚ USPOKOJOVÁNÍ NĚKOLIKA POHLEDÁVEK, ZASLAT SRAŽENOU ČÁSTKU SOUDU, KTERÝ JI ROZVRHNE MEZI OPRÁVNĚNÉ A SÁM PROVEDE VÝPLATU!

Jak by se ale uplatnil § 291 v případě, že se nejedná o rozhodnutí soudu, ale např. o rozhodnutí FÚ nebo OSSZ nám není dosud jasné.....Budou tyto orgány sami rozvrhovat sraženou částku? Soud musí, ale musí i tyto instituce?

Jak by se postupovalo v případě, že ve stejný den je doručena pohledávka na celkovou částku 50000 Kč a na měsíční výživné ve výši 1500 Kč. Pokud uplatníme poměrnou část způsobem výše uvedeným, bude se na pohledávku v celkové částce odvádět podstatně více, než na pohledávku v měsíční částce. Zde bychom doporučovali zjistit, kolik činí celková částka pohledávky stanovená měsíční částkou (např. výživné na dítě, kterému je v současné 12 let a výživné mu bude náležet nejméně do 18 let by činilo za 6 let 6x12x1500, tj. celkem 108000 Kč) a při výpočtu poměrné částky z tohoto výpočtu vycházet nebo se obrátit na toho, kdo výkon rozhodnutí nařídil, aby nám sdělil, jakým způsobem postupovat.

ZAHÁJENÍ SRÁŽEK ZE MZDY (§§ 282 a 283 OSŘ)

Srážky ze mzdy je třeba začít provádět **ode dne**, kdy je plátcí mzdy nařízení výkonu rozhodnutí **doručeno**. Zaměstnanec ztrácí od tohoto dne právo na vyplacení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek. Vyplacení sražených částek oprávněnému je možné, ale až když rozhodnutí nabude právní moci.

Např. na zaměstnance byl nařízen výkon rozhodnutí dne 10. 6. a právní moci nabylo až 14. 12. Zaměstnanci srazíme z jeho mzdy již v zúčtování za červen, ale oprávněnému bude tato částka zaslána až po 14. 12., tj. po nabytí právní moci.

V případě srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy podle § 327 nebo 146 ZP se pořadí řídí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena, kdy byla uzavřena dohoda o srážkách k uspokojení závazků zaměstnance nebo dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas s prováděním srážek (úhrada členských příspěvků).

UKONČENÍ, ODKLAD A ZASTAVENÍ SRÁŽEK ZE MZDY (§§ 284, 289 a 290 OSŘ)

Ukončení srážek ze mzdy u zaměstnavatele je možné těmito způsoby:

- **pohledávka je uspokojena**
- **při změně zaměstnání.**

Odklad srážek je podle § 289 možný jen na základě doručení usnesení soudu.

Soud **zastaví** na návrh plátce mzdy nebo povinného nařízený výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, když povinný po dobu jednoho roku nepobírá mzdu buď vůbec nebo alespoň v takové výši, aby z ní mohly být srážky prováděny.

ZMĚNA PLÁTCE MZDY (§§ 293 až 296 OSŘ a § 149 odst. 4 ZP)

Změní-li se při nařízení výkonu rozhodnutí plátce mzdy, vztahuje se nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy **i na mzdu povinného u nového plátce mzdy. Povinnost** provádět srážky **vzniká** novému plátcí již **dnem, kdy se o skutečnostech dozvěděl** (např. ze zápočtového listu). Nedozeví-li se o skutečnostech již dříve, vzniká mu povinnost dnem, kdy je mu usnesení od soudu doručeno. **Pořadí, které pohledávka získala, zůstává zachováno i u nového plátce mzdy.**

Zjistí-li ten, u něhož povinný nastoupil nově do zaměstnání, že byl nařízen výkon rozhodnutí, je třeba jeho **nástup oznámit bez odkladu soudu, který výkon nařídil**. Soud by měl doručit novému zaměstnavateli usnesení, které by mělo obsahovat veškeré údaje o dosud proběhnuvších srážkách apod.

Při **ukončení pracovního poměru** zaměstnancem, u kterého je nařízen výkon rozhodnutí, je povinností plátce mzdy oznámit do jednoho týdne tuto skutečnost soudu, který nařídil výkon rozhodnutí. Zároveň zašle soudu vyúčtování srážek, které ze mzdy povinného provedl a vyplatil oprávněným a oznámí soudu, pro které pohledávky byl nařízen výkon rozhodnutí a jaké pořadí mají tyto pohledávky.

Za nesplnění povinností při nástupu nebo ukončení pracovního poměru může soud uložit plátcí mzdy pokutu a oprávněný se může domáhat částek, na které by měl právo, kdyby plátce mzdy povinnosti splnil.

Stejné povinnosti pro zaměstnavatele najdeme i v § 149 odst. 4 ZP. Kromě toho je zaměstnavatel podle § 313 ZP povinen uvést v potvrzení o zaměstnání (zápočtovém listu), zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka apod.

SRÁŽKY PŘI VÍCE PLÁTCÍCH MZDY (§§ 297 a 298 OSŘ)

Při pobírání mzdy od několika plátců mzdy, vztahuje se nařízení výkonu rozhodnutí na všechny jeho mzdy. Nařizuje-li soud provádění srážek ze mzdy několika plátcům mzdy, určí jim jednotlivě, jakou část základní částky nemají srážet.

POZOR: provádí-li srážky ze mzdy **několik plátců zároveň**, zašlou srážky vždy soudu, který prověří, zda se nesráží více nebo méně z jeho celkového příjmu. Tento postup by měl platit i v případě, že se jedná o rozhodnutí jiného orgánu než soudu, např. FÚ, OSSZ, VZP, soudní exekutor apod.

PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK PŘI VÝPLATĚ MZDY JINAK NEŽ MĚSÍČNĚ (§§ 285 a 286)

V § 285 jsou řešeny případy, kdy zaměstnavatel vyplácí zálohu na mzdu a potom její vyúčtování. Tento případ je již velice vzácný, takže se mu nebudeme věnovat. Dochází-li k výplatě dlužné mzdy za několik měsíců najednou, je třeba vypočíst srážky za každý měsíc zvlášť. Tento případ může nastat u zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům mzdu nevyplácí v řádném termínu a doplácí jim ji např. až po 3 měsících.

SANKCE PROTI PLÁTCI MZDY (§ 292 OSŘ)

Jestliže plátce mzdy **neprovede ze mzdy povinného srážky řádně a včas**, provede-li je **v menším než stanoveném rozsahu** nebo **nevyplatí-li srážky oprávněnému** bez odkladu po tom, kdy mu bylo doručeno nabytí právní moci, může oprávněný uplatnit **proti plátcí mzdy** u soudu právo na vyplácení částek, které měly být ze mzdy povinného srazeny.

POZOR: v případě, že zaměstnavatel bude provádět srážky v nižším rozsahu než podle OSŘ, může se oprávněný (např. FÚ, OSSZ, bývalá manželka apod.) domáhat částek, které měly být srazeny po plátcí mzdy a nikoliv po zaměstnanci!

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

37/2011 Dětem našich zaměstnanců doporučují střední školy, aby se hned po ukončení studia zaregistrovaly na Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, aby si sami nemusely platit zdravotní pojištění. Je toto třeba učinit, když je dítě ještě po dobu školních prázdnin považováno, při splnění určitých podmínek, za studenta?

Podle § 13 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavnou přípravu dítěte na střední škole považuje také doba školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia, pokud dítě nevykonává po celý kal. měsíc výdělečnou činnost (zaměstnání, které zakládá účast na NP) nebo nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti. Z tohoto vyplývá, že pokud dítě v měsících červenci a srpnu nevykonává zaměstnání zakládající účast na NP a ani nepobírá podporu v nezaměstnanosti, je za něho plátcem pojistného na VZP stát a nemusí se po dobu školních prázdnin evidovat na Úřadu práce.

38/2011 Zajímalo by nás, kdy má dítě, které ukončilo studium na střední nebo vysoké škole, nárok na podporu v nezaměstnanosti? Pokud by dítě mělo nárok na podporu, nejednalo by se již o vyživované dítě pro účely uplatnění daňového zvýhodnění na dítě.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má dítě, které ukončilo studium za stejných podmínek, jako ostatní zaměstnanci. Tzn., že by muselo v posledních 3 letech před zařazením do evidence získat dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (§ 39 odst. 1 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Tato situace by mohla nastat u dítěte, které si při studiu chodilo přivydělávat a splnilo podmínku alespoň 12 měsíců výdělečné činnosti v posledních 3 letech.

Omluva společnosti Alfa Software, s.r.o.

Společnost Kvasar, spol. s r.o. se omlouvá společnosti Alfa Software, s.r.o. se sídlem v Klatovech, ul. Pražská 22 za nevhodné uvedení jména společnosti, názvu jejího softwarového produktu a ne zcela přesné údaje o počtu klientů v textaci své pozvánky na prezentační akci dne 23.06.2011.

Závěrečný pozdrav pro nás obstaral opět pan MURPHY:

**PROHLÁŠÍTE-LI O NĚKOM NĚCO ŠPATNÉHO,
ZJISTÍTE, ŽE TOTÉŽ SE DÁ ŘÍCT I O VÁS.**
