

## XXI.4 Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu (§ 145 až 150)

Srážkami z příjmu zaměstnance jsou srážky:

- ze mzdy;
- z platu;
- z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu, kterými jsou:
  - odměna z dohody;
  - náhrada mzdy nebo platu;
  - odměna za pracovní pohotovost;
  - odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání;
  - peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním;
  - odměny dle § 224 odst. 2 (při životním jubileu, po nabytí nároku na starobní důchod nebo po přiznání invalidního důchodu (pro invaliditu 3. stupně), za poskytnutí pomoci při předcházení požáru, při živelních událostech apod.).

Pro srážky z uvedených příjmů zákoník práce zavádí souhrnný termín „srážky ze mzdy“. Proto pokud zákoník práce hovoří o srážkách ze mzdy, rozumí se tím vždy i srážky z platu nebo z jiných výše vypočtených příjmů.

Zákoník práce vypočítává případy, kdy mohou být srážky ze mzdy prováděny. Jde o následující tři skupiny případů.

Srážky ze mzdy na základě zákoníku práce nebo zvláštního zákona. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby provedl i bez souhlasu zaměstnance z jeho mzdy následující srážky (§ 147 odst. 1):

- daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti;
- pojistné na sociální zabezpečení;
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění;
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- zálohu na mzdu nebo plat, nebyly-li splněny podmínky pro přiznání mzdy nebo platu;
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popř. jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění pracovních úkolů;
- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo;
- náhradu mzdy nebo platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

Výkon rozhodnutí nařízených nebo vedených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštními právními předpisy. Jde zejména o občanský soudní řád, exekuční řád, daňový řád, insolvenční zákon apod.

Srážky ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance.

Pokud jde o první typ, dohoda o srážkách ze mzdy je upravena v ustanovení § 2045–2047 občanského zákoníku jako prostředek zajištění závazku zaměstnance. Dohoda může být uzavřena k zajištění jakéhokoliv dluhu zaměstnance bez ohledu na to, zda věřitelem je zaměstnavatel či třetí osoba. Nejde-li ale o srážky k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozí souhlas zaměstnavatele.

Náklady srážek ze mzdy nese zaměstnavatel. Pokud jsou ale srážky prováděny současně na základě více dohod o srážkách ze mzdy, nese náklady srážek u druhé a další dohody zaměstnanec. Od této úpravy se nicméně mohou smluvní strany odchýlit a například sjednat, že zaměstnavatel ponese náklady provádění srážek ze mzdy u všech dohod o srážkách ze mzdy, nebo naopak že zaměstnavatel bude souhlasit s prováděním srážek ze mzdy podle více dohod jen v případě, že zaměstnanec ponese všechny náklady srážek ze mzdy.

Dohoda k uspokojení závazku zaměstnance není zákoníkem práce zvlášť upravena a slouží jako platební, nikoliv zajišťovací prostředek. Dohodu k uspokojení závazku zaměstnance uzavírá zaměstnavatel a zaměstnanec ve prospěch věřitele a spočívá v tom, že zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance provede dohodnutou srážku a sraženou částku poukáže na účet věřitele.

Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Tyto srážky lze provádět jen, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a dále vždy jen se souhlasem příslušného zaměstnance.

Pořadí a rozsah srážek ze mzdy stanoví § 148 a § 149.

Základní srážky, tj. zálohu na daň z příjmů a pojistné na sociální zabezpečení, všeobecné zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti sráží zaměstnavatel přednostně.

Ostatní srážky ze mzdy lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu (zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Způsob výpočtu základní částky, která nesmí být zaměstnanci sražena z měsíční čisté mzdy nebo platu při výkonu rozhodnutí (exekuci) stanoví 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), ve znění pozdějších předpisů.

Podobně jako u započtení, v případě srážek ze mzdy platí, že srážka ze mzdy smí být provedena jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu (§ 276 a násl. OSŘ).

Při provádění výkonu soudního rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy nebo platu má při skončení pracovního poměru zaměstnavatel stejnou povinnost jako povinný zaměstnanec, tzn. musí oznámit do 1 týdne soudu (exekutorovi), který nařídil výkon rozhodnutí (vydal exekuční příkaz), že zaměstnanec přestal pracovat u zaměstnavatele. Současně zašle soudu (exekutorovi) vyúčtování srážek, které ze mzdy nebo platu povinného zaměstnance provedl a vyplatil je oprávněným.

Zaměstnavatel je povinen evidovat údaje týkající se srážek ze mzdy, jimiž jsou jméno, popř. jména a příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu, a písemnosti týkající se prováděných srážek. Tyto údaje je zaměstnavatel povinen evidovat po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu. Údaj, 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, je povinnou součástí potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu).

Judikát NS:

21 Cdo 853/2016

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.