

# K novelizované právní úpravě exekuce srážkami ze mzdy

Ilona SCHELLEOVÁ

V souvislosti s rozvojem tržní ekonomiky, s rozšiřováním počtu soukromopodnikatelských subjektů se bude měnit i četnost využívání jednotlivých způsobů exekuce. Již dnes je zřejmé, že z těchto důvodů bude muset dojít v exekučním právu ke změnám, které budou reagovat na novou situaci a na nové potřeby společnosti. V poslední době náš právní řád již některé drobné změny zaznamenal. Jednou z nich je oblast dosud nejčastěji využívaného způsobu exekuce srážkami ze mzdy.

Předposlední novela občanského soudního řádu, tedy zákon č. 24/1993 Sb. ze dne 21. prosince 1992, přinesla zásadní změnu ustanovení § 277 odst. 1 v tom směru, že srážky se provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob srážená z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (dále jen „srážené částky“). Srážené částky se vypočtou podle podmínek a sazeb platných pro povinného v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje.

Zásadní změna nastala i v oblasti realizace ustanovení § 278 občanského soudního řádu, podle něhož povinnému nesmí být sražena z měsíční mzdy základní částka, přičemž způsoby jejího výpočtu stanoví nařízením vláda České republiky. Tímto prováděcím předpisem je nařízení vlády č. 185/1993 Sb. ze dne 26. května 1993 o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při exekuci, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami ze mzdy bez omezení. Předmětné nařízení vlády tedy řeší nově otázku tzv. nezabavitelných částek mzdy.

\* \* \* \*

Dále se pokusíme o komplexnější výklad současného právního stavu v oblasti exekuce srážkami ze mzdy.

Exekuce srážkami ze mzdy postihuje výplatu mzdy povinného, která je splatná zpravidla za období kalendářního měsíce, a proto je tento způsob exekuce vhodný jak k postupnému vymáhání jednorázově splatných pohledávek (v částkách vyšších,

než v jakých lze za jeden měsíc provést ze mzdy srážku), tak i k vymáhání pohledávek, jejichž předmětem je opětující se plnění (např. výživné). Z těchto důvodů věnoval občanský soudní řád exekuci srážkami ze mzdy nejvíce pozornosti (§ 276 - 302). Rovněž je třeba upozornit, že z hlediska zákoníku práce (§ 121 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších novel) je kromě srážky daně ze mzdy a dalších povolených srážek nařízený výkon exekuce důvodem, kdy zaměstnavatel (plátce mzdy) je oprávněn či povinen provést ze mzdy pracovníka srážky, aniž by k tomu bylo třeba souhlasu pracovníka.

Při rozhodování o srážkách ze mzdy je však třeba vhodně sladit zájmy jak povinného, tak oprávněného. Zájmem oprávněného je, aby bylo zajištěno co nejrychlejší a co nejspolehlivější uspokojení jeho peněžité pohledávky, kdežto zájmem povinného je zase zajistit, aby v důsledku provádění srážek ze mzdy nedošlo k ohrožení jeho existence, popř. k ohrožení existence příslušníků jeho rodiny. Zároveň je nutné, aby úprava exekuce srážkami ze mzdy byla co nejjednodušší, tak aby provádění tohoto způsobu exekuce nečinilo velké potíže plátcům mzdy. Návrhem na srážky ze mzdy se totiž vyjadřuje snaha postihnout nikoli samotnou mzdu povinného, ale právo povinného na její vyplacení. Z vyplacené mzdy pochopitelně již nemohou být srážky provedeny. Zájem povinného je chráněn tím, že nelze postihnout mzdu v celém jejím rozsahu, ale jen její část, a navíc je zajištěno, aby byla zachována přímá úměrnost mezi jeho pracovním výkonem a částkou, která mu zůstane, čímž se zamezuje ztrátě zájmu povinného na zvyšování pracovních výkonů.

\* \* \* \*

Předmětem tohoto způsobu exekuce je tedy právo povinného na vyplacení mzdy. Proto je třeba přesně vymezit co je třeba pod pojmem „mzda“ rozumět:

- a) Mzdou ve smyslu § 111 odst. 2 zákoníku práce je tarifní třída (základní mzda, mzdový tarif), mzdové příplatky a ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách. Za základ výpočtu se bere čistá mzda, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob srážená z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (dále jen „srážené částky“). Srážené částky se vypočtou podle podmínek a sazeb platných pro povinného v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje. Do čisté mzdy se započítávají i čisté odměny za vedlejší činnost, kterou pracovník vykonává u toho, u koho je v pracovním poměru. Nezapočítávají se však do ní přídatky na děti a částky poskytované na náhradu nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách. V případě, že povinný pracuje u jednoho zaměstnavatele je stanovení základu pro srážky jednoduché. Za mzdu je v tomto případě třeba považovat veškerou pracovní odměnu, kterou mu organizace vyplácí, i když šlo o pracovní odměnu z různých důvodů. Podstatně složitější je situace, když povinný pracuje u více zaměstnavatelů, tedy má

několik souběžných pracovních poměrů. V tomto případě, se základem pro srážky stávají všechny mzdy povinného vyplacené v příslušném období. Praxe je však v tomto případě složitá, protože více méně závisí na vůli povinného přiznat všechny plátce jeho mzdy.

- b) Náhrada mzdy, kterou organizace vyplácí pracovníkovi při překážkách v práci podle § § 124 – 130 zákoníku práce. Nepatří sem odměny vyplývající z práv autorských, práv výkonných umělců a práv ke zlepšovacím návrhům, průmyslovému vzoru a vynálezu.
- c) Odměna vyplácená povinnému podle dohody o pracovní činnosti (§ 299 odst. 1 občanského soudního řádu a § 237 a násl. zákoníku práce).
- d) Pracovní odměna členů družstev (§ 299 odst. 1 občanského soudního řádu).
- e) Nemocenské vyplácené podle předpisů o nemocenském pojištění.
- f) Peněžitá pomoc v mateřství vyplácená rovněž podle předpisů o nemocenském pojištění.
- g) Stipendium.
- h) Náhrada za výkon společenských funkcí.
  - i) Hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání.
  - j) Rodičovský příspěvek.
- k) Důchod a jiné příjmy nahrazující povinnému mzdu.

V případě, že dojde ke střetu některých jiných příjmů se mzdou, postupuje se tak, jako by se jednalo o několik mezd.

\* \* \* \*

Zájmy povinného jsou chráněny některými omezeními, která je nutné při stanovení srážek ze mzdy respektovat. Především srážky se provádí z tzv. čisté mzdy, jejíž způsob výpočtu je popsán shora (§ 277 odst. 1). Novela občanského soudního řádu z roku 1991 v souvislosti se změnami trestního zákona vypustila ustanovení o odpočtu částky připadající státu podle uloženého trestu nápravného opatření.

Omezení rozsahu postižitelné mzdy je dvojího druhu. Jednak je dáno výší pohledávky, k jejímuž vydobytí na povinném byla exekuce srážkami ze mzdy nařízena, jednak stanovením nejvyšší přípustné srážky.

Podle § 276 občanského soudního řádu lze srážky ze mzdy provádět jen do výše přiznané pohledávky s jejím příslušenstvím. V případě, že pohledávka, pro níž byla nařízena exekuce, je nízká, takže nedosahuje ani částky, kterou by bylo podle zákona možno v takovém případě ze mzdy povinného srazit, lze samozřejmě srážku provést jen v rozsahu uvedené pohledávky. Naopak, v případě, že je pohledávka, pro níž byla exekuce nařízena, vyšší než přípustná srážka ze mzdy povinného v daném výplatním období, budou srážky v zákonem přípustné výši prováděny opětovně do té doby, než bude pohledávka, pro níž byla exekuce nařízena, plně uhrazena. Zbude-li v určitém výplatním období k uhrazení z dobývané pohledávky oprávněného již

jen nízká částka, nelze srazit v takovém případě v uvedeném výplatním období více, než kolik činí zmíněný zbytek pohledávky, i když by jinak podle zákona mohlo být sraženo více.

Právní praxe ukazuje, že značně složitá situace nastává tam, kde je prováděna exekuce na základě rozhodnutí, které přiznalo oprávněnému právo na opětující se dávky, nebo jež přiznalo povinnému právo uhradit pohledávku povinného ve splátkách. Zákon rovněž umožňuje nařídit výkon na dávky, popř. splátky, které se stanou spatnými teprve v budoucnu.

Srážky ze mzdy nesmějí přesáhnout zákonem stanovenou mez, která je dána v § § 278 a 279 občanského soudního řádu a prováděcím nařízením vlády č. 185/93 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při exekuci, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách). Z § 281 občanského soudního řádu vyplývá, že stanovené částky nesmějí přesáhnout určenou mez. Tím je chráněn sám povinný, aby nemohl neuváženě svolit k vyšším částkám, které mu budou sraženy než připouští zákon.

Srážku nepodléhající srážkám ze mzdy povinného vypočteme tak, že čistou mzdou povinného rozdělíme na dvě části, a to na tzv. základní nepostižitelnou částku, jejíž výše se řídí ustanovením § 278 občanského soudního řádu a vládního nařízení č. 185/1993 Sb. Tato základní nepostižitelná částka, která nesmí být podle § 278 občanského soudního řádu sražena povinnému z měsíční mzdy, činí 1500 Kč na osobu povinného a po 600 Kč na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Na manžela povinného se započítává 600 Kč, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně vyživují, se započítává 600 Kč každému manželovi zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů. Částka 600 Kč se nezapočítává na žádného z těch, v jejichž prospěch byla exekuce nařízena pro pohledávky výživného, jestliže exekuce dosud trvá.

Ani po odečtení základní nepostižitelné částky však není ještě možné zbytek čisté mzdy srazit bez omezení. Z čisté mzdy, která zbývá po odečtení základní částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze srazit k vydohty pohledávky oprávněného jen jednu třetinu. Pro přednostní pohledávky se srážejí dvě třetiny. Druhá třetina slouží tedy jen k uspokojení tzv. přednostních pohledávek, proto se tyto přednostní pohledávky uspokojují nejprve z druhé třetiny, která je tedy pro ně vyhrazena, aby nekoukurovaly v první třetině pohledávkám ostatním. Třetí třetina zbytku čisté mzdy se nikdy nesráží. Povinnému bude tedy vždy vyplacena vedle základní nepostižitelné částky i částka rovnající se alespoň jedné třetině zbytku čisté mzdy, pokud tento zbytek čisté mzdy nepřesahuje částku 3000 Kč. Přednostními pohledávkami jsou ve smyslu § 279 odst. 2 občanského soudního řádu:

- a) pohledávky výživného,
- b) pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví,
- c) pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy,

## d) pohledávky státu

- na daních,
- na poplatcích (pohledávky obcí na poplatcích),
- na přeplatcích nemocenských dávek,
- na přeplatcích dávek důchodového zabezpečení,
- na náhradě za příspěvek na výživu,
- na příspěvku ua náhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče.

Jiné pohledávky tedy nemají povahu přednostních a tedy je možné je uspokojit jen z prvé třetiny zbytku čisté mzdy povinného.

Občanský soudní řád (§ 279 odst. 3) ve spojení s nařízením vlády č. 185/1993 Sb. umožňuje, aby částka, nad kterou zbytek čisté mzdy přesahuje 3000 Kč byla sražena bez omezení. Třetinový systém tedy končí částkou 3.000 Kč, proto tedy nikdy nemůže ani druhá, ani třetí třetina zbytku čisté mzdy přesáhnout částku 1.000 Kč. Částka, o kterou zbytek mzdy přesahuje částku 3.000 Kč a která se tedy srazí bez omezení, přičlení se k prvé třetině zbytku čisté mzdy, ze které jsou uspokojovány všechny pohledávky bez rozdílu. Z toho vyplývá, že ve smyslu ustanovení § 279 odst. 3 částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy vypočtené podle § 279 odst. 1 srazí bez omezení činí 3.000 Kč.

Občanský soudní řád rovněž umožňuje, aby se povinný dohodl s oprávněným i na nižších srážkách než je stanoveno v § § 277 – 280. Pro plátce je však uvedená dohoda závazná teprve tehdy, až jej na základě oznámení ze strany oprávněného i povinného svým usnesením vyzve k provádění nižších než zákonných srážek ze mzdy soud. Přitom oprávněný může kdykoli svůj souhlas s nižšími srážkami odvolat. I toto odvolání však musí oprávněný rovněž ohlásit soudu.

\* \* \* \*

Exekuci srážkami ze mzdy, stejně jako jakoukoli jinou exekuci, je možné nařídit jen na návrh oprávněného. Přitom návrh musí mimo jiné obsahovat označení organizace, vůči které má povinný právo na mzdu.

Nařízení o exekuci srážkami ze mzdy se doručuje oprávněnému, povinnému a plátcí mzdy (z toho povinnému a plátcí mzdy do vlastních rukou). Dnem doručení rozhodnutí o exekuci srážkami ze mzdy plátcí mzdy povinný ztrácí vůči plátcí mzdy právo na vyplacení té části mzdy, která odpovídá zákonem stanovené výši srážek (inhibitorium). Od tohoto dne se tedy stává účinným příkaz obsažený v nařízení exekuce, podle něhož je plátce mzdy povinen provádět ze mzdy povinného srážky. Tímto dnem se také řídí pořadí pohledávek.

Jakmile tedy plátcí mzdy je doručeno nařízení exekuce začne provádět srážky. Vyplácení srážek oprávněnému však může být provedeno až po nabytí právní moci nařízením o exekuci. Po nabytí právní moci rozhodnutí dále plátce srazí srážky ve všech následujících výplatních termínech automaticky, stejně tak automaticky

provádí výplatu oprávněnému. Toto se děje tak dlouho dokud není pohledávka oprávněného uspokojena. Občanský soudní řád však umožňuje odklad provedení exekuce, jestliže se povinný bez své viny ocitl přechodně v takovém postavení, že by neprodlaná exekuce mohla mít pro něho nebo pro příslušníky jeho rodiny zvlášť nepříznivé následky a oprávněný by nebyl odkladem exekuce vážně poškozen. Je však třeba aby o tom na návrh rozhodl soud. V takovém případě neprovádí plátce mzdy ze mzdy povinného srážky ode dne, kdy mu bylo doručeno usnesení o povolení odkladu. Pokračovat ve srážkách může opět plátce až obdrží příkaz soudu.

Jiná situace je ta, kdy byl odklad exekuce povolen, protože bylo lze očekávat, že exekuce bude zastavena. V tomto případě může předseda senátu o odložení exekuce rozhodnout i bez návrhu. V tomto případě se však neustane v provádění srážek ze mzdy, ale srážky se nevyplácí oprávněnému do té doby než bude odklad exekuce zrušen. Ke zrušení odkladu exekuce dojde tehdy, když aktuální možnost zastavení exekuce odpadne. Jakmile dojde ke zrušení odkladu exekuce, vyplatí plátce mzdy sražené a po dobu trvání odkladu zadržované částky oprávněnému. Naopak v případě, že skutečně došlo k zastavení exekuce, vyplatí plátce mzdy sražené částky povinnému.

V souvislosti s odkladem exekuce jsme narazili na další problém, a to zastavení exekuce srážkami ze mzdy.

Zákon ukládá předsedovi senátu, aby v případě, že to navrhne oprávněný, povinný nebo plátce mzdy, zastavil nařízenou exekuci srážkami ze mzdy, jestliže povinný po dobu jednoho roku nepobírá mzdu alespoň v takové výši, aby z ní mohly být prováděny srážky. Soud může rovněž zastavit exekuci srážkami ze mzdy na návrh povinného v případě, že jsou prováděny srážky ze mzdy již jen pro běžné výživné, a lze předpokládat, že povinný bude plnit výživné dobrovolně.

Srážky se při exekuci provádějí z měsíční mzdy povinného. Vyplácí-li plátce mzdy měsíční mzdu nadvakrát (jako zálohu a vyúčtování), může přiměřené srážky provést povinnému již ze zálohy. Výplatu srážek oprávněnému se však provede vždy až po uplynutí příslušného měsíce. V případě, že nařízení exekuce bylo doručeno plátcí mzdy až po té, kdy již byla část měsíční mzdy povinnému vyplacena, nepřihlíží se k provedené výplatě a srážky se provedou tak, jakoby povinný měl za celý měsíc právo jen na mzdu, která ještě vyplacena nebyla. Vyplácí-li se záloha za období delší než jeden měsíc, vypočte se, kolik připadá z poskytnuté zálohy na jednotlivé měsíce, a z takto vypočtené měsíční odměny jsou povinnému prováděny srážky. Celková odměna povinného za uplynulý rok se rozvrhne rovnoměrně na jednotlivé měsíce. Z měsíční odměny se pak vypočtou s konečnou platností srážky a oprávněnému se vyplatí rozdíl mezi částkami, které měly být povinnému sražený v jednotlivých měsících, a částkami, které skutečně ze záloh oprávněnému byly již vyplaceny. Dochází-li k výplatě mzdy za několik měsíců najednou, je třeba vypočítat srážky za každý měsíc zvlášť. Samotná technika výplaty srážek ze mzdy je někdy dost složitá. Jakmile bylo doručeno soudem plátcí mzdy vyrozumění o tom, že nařízení exekuce nabylo právní moci a nebyl povolen odklad exekuce srážkami ze mzdy, zašle plátce sraženou částku oprávněnému. To platí nejen v případě, že

byla exekuce nařízena ve prospěch jednoho oprávněného, ale také v případě, že byla nařízena ve prospěch několika oprávněných. Byla-li exekuce nařízena ve prospěch několika oprávněných, musí plátce mzdy nejen vypočítat, jak velká částka ze mzdy povinného podléhá srážkám, ale také posoudit, kterému nebo kterým oprávněným má být sražená částka vyplacena a kolik, který z ní má obdržet. Přitom se musí držet zákonem stanovených pravidel.

Z první třetiny zbytku čisté mzdy, vyhrazené pro všechny pohledávky bez rozdílu, se uspokojují jednotlivé pohledávky podle svého pořadí bez ohledu, zda jde o pohledávky přednostní nebo o pohledávky ostatní. Pro pořadí jednotlivých pohledávek je rozhodující den, kdy bylo plátci mzdy doručeno nařízení exekuce (zásada priority). V případě, že ve stejný den je doručeno plátci mzdy nařízení exekuce k vydobytí několika pohledávek, mají všechny tyto pohledávky stejné pořadí. V případě, že by částka připadající na pohledávky se stejném pořadí k jejich uhrazení nestačila, uspokojovaly by se tyto pohledávky poměrně podle své výše (zásada proporcionality).

Zvláštností při stanovení pořadí pohledávek je případ, kdy dojde během exekuce k takové změně rozsudku, která spočívá ve zvýšení výživného. Zvýšené výživné má stejné pořadí jako zbytek pohledávky. Pro zvýšenou pohledávku výživného bude však plátce mzdy provádět srážky teprve potom, kdy mu to soud uloží svým usnesením.

Jak již bylo uvedeno, v tzv. první třetině není rozdíl mezi pohledávkami přednostními a nepřednostními. Proto zákon stanoví, že se přednostní pohledávky uspokojují nejprve z druhé třetiny a teprve nestačí-li tato třetina k jejich úhradě, z první třetiny. Rovněž ve druhé třetině platí zásada priority, tedy uspokojování pohledávek podle pořadí, kdy bylo plátci mzdy doručeno nařízení exekuce. Platí zde však jedna výjimka. Pohledávky výživného se uspokojují z druhé třetiny bez ohledu na své pořadí přede všemi ostatními přednostními pohledávkami (zásada přednosti). V případě, že druhá třetina zbytku čisté mzdy nepostačí k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných a teprve potom nedoplatky za dřívější dobu. Nedoplatky se uspokojují ve druhé třetině poměrně se zřetelem na výši běžného výživného. Může však nastat situace, kdy z druhé třetiny nelze pokrýt v plném rozsahu ani běžné výživné všech oprávněných. Potom se rozdělí částka sražená z druhé třetiny mezi jednotlivé oprávněné opět poměrně se zřetelem na výši výživného v jednotlivých případech, přičemž je zcela nerozhodná výše nedoplatky (zásada proporcionality).

O určení částek, které případnou na úhradu jednotlivých pohledávek, většinou rozhodne sám plátce mzdy. Někdy však toto rozhodnutí není jednoduché, a tak zákon dává možnost požádat soud o určení toho, jaká částka má být v příslušném období ze mzdy povinného sražená, a tam, kde je více oprávněných, též o určení toho, kolik z ní připadne na každého z nich. Kromě toho má plátce mzdy možnost zaslat tam, kde má být z provedených srážek uspokojeno několik pohledávek, sraženou částku soudu, aby ji rozvrhl mezi oprávněné a sám též provedl její výplatu (§ 291 odst. 1). Plátce mzdy tedy sraženou částku vyplácí prostřednictvím soudu.

Zákon dokonce umožňuje předsedovi senátu toto nařídit plátci mzdy. V tomto případě plátce mzdy nemá možnost volby mezi vlastním rozhodováním a přenesením rozhodnutí na soud.

Postavení plátce mzdy je při exekuci tohoto druhu velmi významné, nicméně není účastníkem řízení, proto nemůže do exekuce zasahovat uplatňováním svých vlastních práv a zájmů. Zákon proto ukládá plátci mzdy vyplatit oprávněnému částku sraženou ze mzdy povinného, i když má vůči oprávněnému sám vlastní pohledávku, kterou by si jinak mohl započíst. Plátce mzdy tedy má při exekuci srážkami ze mzdy zejména povinnosti, těmto jeho povinnostem neodpovídají adekvátní oprávnění, respektive výhody. Základní jeho povinností je plnit úkoly, které pro něho ze zákona vyplývají řádně a včas, jinak se vystavuje nebezpečí poddlužnické žaloby (§ 292). Totiž zákon dává oprávněnému právo uplatnit u soudu své právo na vyplacení částek, které měly být srazeny ze mzdy povinného, jestliže plátce mzdy podle názoru oprávněného neprovedl ze mzdy povinného srážky řádně a včas, provedl-li je v menším než stanoveném rozsahu, popř. nevyplatil-li srážky oprávněnému bez odkladu po tom, kdy mu bylo doručeno vyrozumění, že nařízení exekuce nabylo právní moci, nebo kdy dospěly další měsíční částky mzdy. V tomto případě, tedy přichází v úvahu tzv. poddlužnická žaloba.

Stejný dopad může mít pro plátce mzdy nesplnění jiných povinností, jako třeba nesdělení soudu, že u něho přestal povinný pracovat, nezaslání vyúčtování provedených srážek a neoznámení soudu, pro které pohledávky hyla nařízena exekuce ze mzdy a jaké je jejich pořadí. Oprávněný se totiž může domáhat u soudu, aby mu plátce mzdy vyplatil částky, na které by měl právo, kdyby byl plátce mzdy svou povinností splnil. Plátce mzdy má však ještě další povinnosti, jejich nesplnění může mít pro něho nepříjemné důsledky. Především si musí vyžádat potvrzení, zda byly z jeho mzdy u dosavadního plátce prováděny srážky či ne a v kladném případě oznámit bez odkladu soudu, že u něho povinný nastoupil do práce. Předpokladem vzniku nároku na plnění z prostředků plátce mzdy je příčinná souvislost mezi nesplněním těchto povinností dosavadním plátcem mzdy a skutečností, že nový plátce mzdy nebyl včas o nařízené exekuci vyrozuměn a z toho důvodu nemohl provést ze mzdy povinného srážky, které by jinak při včasném vyrozumění soudem provedl. Nárok je však zapotřebí uplatnit samostatně návrhem na zahájení řízení v nalézacím řízení u příslušného soudu. Plátce mzdy může být pro nesplnění svých povinností, kromě podání poddlužnické žaloby (§ 296 odst. 1), postížen i pořádkovou pokutou (§ 295 odst. 2 a § 296 odst. 2). Stejnou pokutu však je možné uložit i povinnému, když neoznámí do jednoho týdne soudu, že přestal pracovat u dosavadního plátce mzdy (§ 295 odst. 1 a § 296 odst. 2).

\* \* \* \*

Snahou zákonodárce bylo zabránit tomu, aby povinný mařil provedení exekuce srážkami ze mzdy častým měněním pracovišť. Právní úprava proto sleduje, aby srážky ze mzdy mohly při změně zaměstnavatele plynule pokračovat. Změnil-li se

po nařízení exekuce plátce mzdy, vztahuje se nařízení exekuce i na mzdy povinného u nového plátce mzdy. Proto každý zaměstnavatel, který přijímá občana do práce, si musí vyžádat od něho potvrzení vystavené zaměstnavatelem, u něhož dříve pracoval, o tom, zda byla nařízena exekuce srážkami z jeho mzdy, kterým soudem a v čí prospěch. Toto potvrzení je zaměstnavatel od něhož pracovník odchází povinen vydat. Jakmile zaměstnavatel, který přijímá občana do práce zjistí, že na dřívějším pracovišti byly z jeho mzdy prováděny v důsledku nařízené exekuce srážky z jeho mzdy, je povinen to bez odkladu oznámit soudu, který nařídil tuto exekuci (§ 294). Přitom zákon stanovuje pro splnění této povinnosti přesné lhůty. Především zákon ukládá povinnému, aby soudu, který nařídil exekuci srážkami ze mzdy, do jednoho týdne oznámil, že přestal pracovat u dosavadního plátce mzdy. Zároveň musí povinný soudu oznámit do jednoho týdne, že nastoupil práci u jiného plátce mzdy. Na to, že povinný tuto povinnost splní se však v řadě případů nelze spolehnout, a tak zákon ukládá obdobné povinnosti i plátcům mzdy. Ten je rovněž povinen do jednoho týdne oznámit soudu, že u něho přestal povinný pracovat. Plátce mzdy je mimoto povinen spolu s oznámením, že u něho povinný přestal pracovat, zaslat soudu vyúčtování srážek, které provedl ze mzdy povinného a vyplatil jednotlivým oprávněným. Vyúčtování srážek je povinen plátce mzdy dále doplnit údajem, pro které pohledávky byla exekuce nařízena a jaké pořadí tyto pohledávky mají. Pořadí, jež pohledávky získaly u dosavadního plátce mzdy, zůstává jim i u nového plátce mzdy. V případě, že srážky ze mzdy se provádí na základě rozhodnutí více soudů, je povinen plátce mzdy toto oznámení zaslat všem soudům, které exekuci nařídily. Dále musí všechny tyto soudy informovat o tom, že srážky ze mzdy jsou prováděny pro více pohledávek a všem jim také zaslat příslušné vyúčtování.

V případě, že po oznámení plátce mzdy o skončení pracovního poměru povinného u něho, soudu nedošlo delší dobu oznámení povinného, že nastoupil práci u jiného zaměstnavatele, musí soud učinit potřebná opatření směřující ke zjištění toho, zda a kde povinný pracuje.

Při nesplnění povinností ze strany plátce mzdy či povinného ve vazbě na změnu plátce mzdy nastupuje pro oprávněného možnost jednak podlužnické žaloby ve smyslu ustanovení 296 odst. 1 občanského soudního řádu nebo pro soud možnost postupu podle § 296 odst. 2 občanského soudního řádu, tedy ukládání pořádkových pokut až do výše 50.000 Kč (§ 53). Oba způsoby jsou popsány shora.

\* \* \* \*

Organizace provádějící srážky ze mzdy se může dostat do složitější situace vyvolané střetem exekuce srážkami ze mzdy se srážkami ze mzdy prováděnými z jiných důvodů, jakými exekuce nařízená správním orgánem, dohoda o srážkách ze mzdy nebo z jiných důvodů, které jsou uvedeny v § 121 odst. 1 zákoníku práce. Proto bylo nutné, aby právní předpis obsahoval úpravu určení pořadí srážek. Tímto právním předpisem se stalo nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků, zejména zákonným opatřením předsednictva

Federálního shromáždění č. 362/1990 Sb. a nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 13/1991 Sb. Toto vládní nařízení v § 21 stanoví pořadí srážek ze mzdy. Z právní úpravy zde uvedené vyplývá, že:

- a) Ze mzdy se srazí nejprve daň ze mzdy. Bylo-li pracovníkovi uloženo nápravné opatření, srazí se před provedením ostatních srážek částka připadající státu.
- b) Ostatní srážky ze mzdy dovozené zákoníkem práce lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu v ustanoveních o exekuci srážkami e mzdy. Podle těchto ustanovení se řídí u pohledávek, pro které byla soudem nebo správním orgánem nařízena exekuce, způsob provádění srážek i pořadí jednotlivých pohledávek. Pořadí se tu řídí dnem, kdy bylo plátcem mzdy doručeno usnesení obsahující nařízení exekuce.
- c) U peněžitých trestů (pokut) a náhrad uložených vykonatelnými rozhodnutími příslušných orgánů a u přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, sociálního zabezpečení a rodičovského příplatku se řídí dnem, kdy organizaci bylo doručeno vykonatelné rozhodnutí příslušného orgánu.
- d) U srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené s organizací se řídí pořadí dnem, kdy byla dohoda uzavřena. U srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené s jinou organizací nebo s občanem se řídí pořadí dnem, kdy organizaci, u níž je pracovník v pracovním poměru, byla dohoda doručena.
- e) U nevyúčtovatelných záloh na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, u náborového příspěvku a ostatních příspěvků, které byly pracovníku vyplaceny v náboru, u náhrady mzdy za dovolenou a u záloh na mzdu (její složku), které je pracovník povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro jejich přiznání, se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

Jestliže pracovník nastoupí do pracovního poměru u jiné organizace, zůstává pořadí, které získaly pohledávky uvedené sub b) a c), zachováno i u nového plátce mzdy. Povinnost provádět srážky vzniká novému plátcem již dnem, kdy se od pracovníka nebo od dosavadního plátce mzdy dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky. Totéž platí i o provádění srážek ze mzdy uvedené pod bodem d), pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

Vzhledem k tomu, že jsou srážky ze mzdy podle § 21 nařízení vlády č. 223/1988 Sb. ve znění pozdějších změn a doplňků přípustné pouze v rozsahu, který stanoví občanský soudní řád ve svém § 281, podléhá jim jen jedna třetina zbytku čisté mzdy pracovníka po odečtení základní nepostižitelné částky. Nehrozí tedy ani ze střetu srážek prováděných na základě různých právních titulů nebezpečí postižení druhé třetiny zbytku čisté mzdy, takže předností pohledávky vypočtené v § 279 odst. 2, zejména pak pohledávky výživného, bude i při střetu srážek možno v rámci nařízené exekuce uspokojit z druhé třetiny zbytku čisté mzdy po odečtení základní nepostižitelné částky.

\* \* \* \*

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 vyrozumění, že nařízení exekuce nabylo právní moci nebo kdy dospěly další měsíční částky mzdy, může oprávněný uplatnit proti plátcovi mzdy u soudu právo na vyplacení částek, které měly být ze mzdy povinného sraženy. Jedná se o případ tzv. poddlužnické žaloby. Další důvod uplatnění poddlužnické žaloby upravuje § 296 občanského soudního řádu v případě, že plátce mzdy nesplní zákonem stanovené oznamovací povinnosti při přijetí pracovníka do zaměstnání a při jeho rozvázání pracovního poměru, jak o tom bylo podrobně pojednáno v kapitole o změně plátce mzdy.

Poddlužnickou žalobou je tedy sankcionováno nesplnění povinností plátcem mzdy vyžádat si potvrzení o exekuci při přijetí občana do práce, oznámit soudu, že u něho povinný nastoupil do práce nebo zaměstnání ukončil. Předpokladem vzniku nároku na plnění z prostředků plátce mzdy je příčinná souvislost mezi nesplněním těchto povinností dosavadním plátcem mzdy a skutečností, že nový plátce mzdy nebyl včas o nařízení exekuce vyrozuměn a z tohoto důvodu nemohl provést ze mzdy povinného srážky, které by jinak při včasném vyrozumění soudem provedl. Nárok je však zapotřebí uplatnit samostatně návrhem na zahájení řízení v nalézacím řízení u příslušného soudu.

\* \* \* \*

Srážky ze mzdy jsou tradičním způsobem exekuce, protože jím lze nejsnadněji dosáhnout uspokojení peněžité pohledávky oprávněného v případě, že jako povinný vystupuje občan, který pobírá pravidelnou mzdu. Doposud srážky ze mzdy byly nejčastěji užívaným způsobem exekuce na peněžité plnění. Není pochyb o tom, že tento způsob exekuce bude značně rozšířen i v budoucnu. Tímto způsobem však není možné postihnout soukromé podnikatele, kterých bude stále přibývat. Proti soukromým podnikatelům se bohužel v některých případech velmi těžko uplatní i jakékoli jiné způsoby exekuce. Tento problém bude proto patřit bezesporu k řadě těch, které bude muset zákonodárce v blízké budoucnosti vyřešit.

\* \* \* \*

#### Literatura :

- [1] Češka, Z. a kol. : *Občanské právo procesní*.  
Praha, Panorama 1989

- [2] Češka, Z. : *Exekuce na plat*.  
Praha, Orbis 1959
- [3] Češka, Z. : *Výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy*.  
Socialistická zákonnost, 1964
- [4] Handl, V. – Rubeš, J. a kol. : *Občanský soudní řád – komentář*.  
II. díl. Praha, Panorama 1985
- [5] Štajgr, F. a kol. : *Občanské právo procesní*.  
Praha, Orbis 1968
- [6] Rubeš, J. : *Výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy při několika plátcích mzdy*.  
Prokuratura, 1970
- [7] Tripes, A. : *Výkon rozhodnutí*.  
Praha, Ministerstvo spravedlnosti 1977
- [8] Winterová, A. a kol. : *Civilní exekuce, konkurs a vyrovnání*.  
Praha, Aleko 1992

\* \* \*

#### S U M M A R Y

### *On the New Regulation of the Execution by Wages Deductions*

*In connection with the development of market economy and the gradual growth of the number of private entrepreneurs also the frequency of the several ways of execution will be changing. Even now it is clear that for such reasons the law of execution must undergo certain changes, responding to the newly arisen situation and social needs. Some slight changes of our legal system could have already been recorded in this context. One of them is the field of the so far most frequently used way of execution, the execution by wages deductions.*

*One but the last amendment to the Civil Court Order, namely the Act No. 24/1993 Coll. of December 21, 1992 brought about a fundamental change of Section 277 par.1 in the sense that the deductions are made from net wages, arrived at by reducing total wages by the advance payment of the individuals' income tax deducted from the income from dependent work and functional benefits, the social security insurance, the contribution to the state employment policy and the health insurance (hereinafter referred to as docked wages). The deductions are calculated according to the conditions and tariffs valid for the obliged person in the month for which net wages are calculated.*



Another fundamental change may be found also in the sphere of the implementation of the Civil Court Order Section 278, according to which the wages of the obliged person may not be reduced to less than a certain minimum amount, provided for by a Government decree. The decree concerned is the Decree No. 185/1993 Coll. of May 26, 1993 On the Way of Calculating the Minimum Monthly Wages Not Subject to Execution and on Determining the Sum over Which the Wages May Be Subject to Deductions without Limitation. This decree deals in a new way with the question of the so called unimpoundable wages.