

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Ekonomické a právní aspekty srážek ze mzdy

Economic and legal aspects of wage deductions

Tereza Peteríková

Plzeň 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Ekonomické a právní aspekty srážek ze mzdy“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 25. 4. 2022

v. r. Tereza Peteríková

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Janě Hinke Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, trpělivost a vstřícnost při konzultacích. Dále bych ráda poděkovala paní Daniele Polákové za cenné rady a poznatky z praxe, které jsem plně využila v praktické části bakalářské práce.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 7 |
| Cíle a metody zpracování práce | 8 |
| 1 Mzda a vymezení srážek ze mzdy..... | 9 |
| 1.1 Mzda..... | 9 |
| 1.2 Srážky ze mzdy | 9 |
| 2 Prováděné srážky ze mzdy | 11 |
| 2.1 Srážky v případech stanovených Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. | 11 |
| 2.1.1 Srážky prováděné zaměstnavatelem bez souhlasu zaměstnance | 13 |
| 2.1.2 Výkon rozhodnutí exekuce §147 odst. 2 ZP..... | 14 |
| 2.2 Srážky ze mzdy na základě dohody | 14 |
| 2.2.1 Náležitosti dohod o srážkách ze mzdy..... | 14 |
| 2.2.2 Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 2045 občanského zákona | 15 |
| 2.2.3 Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. c) ZP | 16 |
| 2.2.4 Ostatní dohody o srážkách ze mzdy | 16 |
| 2.3 Srážky ze mzdy na základě exekuce | 17 |
| 3 Přednostní a nepřednostní pohledávky..... | 20 |
| 3.1 Přednostní pohledávky | 20 |
| 3.2 Nepřednostní pohledávky..... | 21 |
| 4 Charakteristika nezabavitelné částky a vyživovaných osob | 22 |
| 4.1 Nezabavitelná částka a její výše..... | 22 |
| 4.2 Charakteristika vyživované osoby | 23 |
| 4.2.1 Manžel/ka jako vyživovaná osoba | 23 |
| 4.2.2 Děti jako vyživované osoby..... | 23 |
| 4.2.3 Ostatní vyživované osoby | 23 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5 | Vyhodnocení dotazníkového šetření a expertních rozhovorů..... | 24 |
| 5.1 | Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci | 25 |
| 5.2 | Expertní rozhovory..... | 28 |
| 6 | Analýza nejčtenějších srážek ze mzdy | 41 |
| 6.1 | Výpočet stravenek a stravenkového paušálu..... | 41 |
| 6.2 | Výpočet exekuce | 42 |
| 6.2.1 | Výpočet s jednou přednostní pohledávkou..... | 43 |
| 6.2.2 | Výpočet s jednou nepřednostní pohledávkou | 43 |
| 6.2.3 | Souběh exekucí | 44 |
| 6.2.4 | Osobní bankrot neboli oddlužení | 45 |
| 6.2.5 | Milostivé léto – odpuštění dluhů a ukončení exekuce v roce 2022 | 46 |
| 7 | Metodika postupu při exekučních srážkách..... | 47 |
| | Závěr | 50 |
| | Seznam použitých zdrojů | 51 |
| | Seznam tabulek | 53 |
| | Seznam grafů..... | 54 |
| | Seznam příloh..... | 55 |
| | Seznam zkratk | 56 |
| | Přílohy | |
| | Abstrakt | |
| | Abstract | |

Úvod

Tématem této bakalářské práce jsou ekonomické a právní aspekty srážek ze mzdy. Práce zohledňuje veškeré srážky, které plátce mzdy, tj. zaměstnavatel strhává každý měsíc z příjmu zaměstnance.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Práce zahrnuje vymezení hlavních pojmů souvisejících s problematikou srážek ze mzdy, objasnění nejčteněji se vyskytujících srážek a jejich praktický výpočet.

Mzdová problematika je jedním z nejdůležitějších témat každé společnosti. Mimo mzdové účetní by se i každý zaměstnanec měl alespoň základně orientovat v této problematice, zejména kvůli možnosti nezákonných srážek ze mzdy a k jejich obraně. Výhradně pak dlužníci by měli znát výši nezabavitelné částky, tj. částka, která slouží k zajištění životních potřeb a zahrnuje životní minimum jednotlivce a normativní náklady na bydlení. Výše této částky se vlivem ekonomiky mění.

Celkové zpracování srážek ze mzdy je velice náročné na pochopení i výpočet vzhledem k tomu, že existuje nespočet možností kombinací srážek, které musí zaměstnavatel nahlásit a odvádět. Také vzhledem k právní úpravě se situace ohledně srážek ze mzdy může jevit nepřehledně, a to zejména pro srážky povinné, tj. záloha na daň z příjmu FO, pojistné na veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Povinnost každé mzdové účtárny je tedy kromě klasického výpočtu mzdy, odvodu daní, sociálního a zdravotního pojištění atd., také krácení těchto benefitů.

Cíle a metody zpracování práce

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je zaměřena na vysvětlení základních pojmů mzdové problematiky. Cílem teoretické části je objasnění základních pojmů a informací týkajících se dané problematiky.

Cílem praktické části je zjistit četnost výskytu a výše jednotlivých srážek ze mzdy u zaměstnanců v ČR. Dalším cílem je řešit problém exekucí a zpracovat metodiku pro mzdové účetní v případě, že firma zaměstnává zaměstnance s exekučními srážkami. V metodice pro mzdové účetní jsou využívány sazby platné od 1. 4. 2022.

Pro zpracování praktické části byla zvolena metoda dotazníkového šetření a expertního rozhovoru.

Dotazníkové šetření bylo prováděno u zaměstnanců firem v rámci ČR. Prostřednictvím mzdových účetních byl dotazník distribuován k 3705 zaměstnancům. Návratnost dotazníkového šetření byla velmi nízká. Dotazník vyplnilo pouze 214 zaměstnanců.

Expertní rozhovory byly prováděny se mzdovými účetními jednotlivých firem z důvodu větší informovanosti ohledně srážek, které se v jednotlivých firmách provádějí. Ochota poskytnout rozhovor byla bohužel malá. Z patnácti oslovených firem poskytlo rozhovor pouze deset mzdových účetních.

Dotazník byl vytvořen na platformě Google Formuláře, složen je ze dvou sekcí. První sekce je založena na zjišťování údajů o firmě. Druhou sekcí tohoto dotazníku jsou otázky ohledně srážek ze mzdy na základě dohod. Dotazník se skládá z uzavřených a otevřených otázek, celkový počet otázek je sedm.

Expertní rozhovory proběhly online formou. Každé mzdové účetní byly položeny otázky ohledně výše a četnosti výskytu srážek ze mzdy ve firmě, kde jsou zaměstnané. Rozhovory byly strukturované a skládaly se ze tří částí, celkem bylo v rámci rozhovoru položeno 23 otázek. První část rozhovorů tvořily identifikační otázky týkající se firmy, druhá část obsahovala otázky ohledně srážek ze mzdy na základě dohod. Poslední část otázek byla směřována na srážky ze mzdy na základě exekuce.

1 Mzda a vymezení srážek ze mzdy

1.1 Mzda

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. (Vybíhal et al., 2021)

Peněžité plnění se sjednává na základě kolektivní, pracovní nebo jiné, individuální smlouvy. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. (Šubrt et al., 2018)

Z ekonomického i psychologicko-sociologického hlediska je nutné, aby zaměstnavatel kvalifikovaně odhadl a následně zvážil, jak se změny ve výši mzdy promítnou do chování zaměstnance, resp. jak dlouho ho budou motivovat. (Vybíhal et al., 2021)

Motivační role se může zcela vytratit, pokud je stanovena pro jednotlivý druh mzdy částka velmi nízká, neboť zaměstnanec nemusí z pohledu síly motivačního působení adekvátně reagovat na krácení nebo celkové odebrání mzdy. (Vybíhal et al., 2021)

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek (kraje, obce), státní fondy, příspěvkové organizace nebo školské právnické osoby. (Vybíhal et al., 2021)

Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci písemný platový výměr (§ 136 ZP), a to v den nástupu do práce. Jde o informaci o platové třídě, stupni a o výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu (osobní a zvláštní příplatky, příplatky za práci ve ztíženém prostředí atd.) (Šubrt, 2018)

Mzda je často variabilní, může se odvíjet od vykonané práce, množství odpracovaného času nebo od dosaženého zisku zaměstnavatele. Zatímco plat je předem sjednaná částka, která je dána platovým výměrem. (Indeed, 2021)

Za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přísluší zaměstnanci odměna. (Šubrt, 2018)

1.2 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy (z platu) lze definovat jako právními předpisy povolené a zaměstnavatelem (plátcem mzdy či platu) provedené odebrání části mzdy (platu) zaměstnanci, na kterou mu již vznikl nárok. (Šubrt, 2018)

Každý zaměstnavatel má povinnost svým zaměstnancům přiznat mzdu jako odměnu za vykonanou práci, kterou jim vyplácí podle sjednaného způsobu v daných výplatních termínech. Má ale také právo po zaměstnancích vyžadovat určité pravidelné či nepravidelné platby. Především se jedná o každoměsíční úhrady za různé služby a plnění spojené se zaměstnáním. Jde ale také o splácení jednorázových dluhů zaměstnance vůči zaměstnavateli. V neposlední řadě může jít o rozličné přeplatky na zaměstnancovo mzdě či na cestovních náhradách, které požaduje zpět. (Breburda et al., 2019)

Srážky ze mzdy (platu) a z jiných příjmů nám mohou pomoci snižovat, nebo dokonce splatit dluhy, resp. závazky. Mohou mít podobu veřejnoprávního nástroje ke splnění povinnosti stanovené příslušným veřejným orgánem. Právní úprava je v této oblasti opravdu velmi rozsáhlá, obsahuje velké množství právních předpisů, na prvním místě zákoník práce (§ 145 až § 150), dále občanský soudní řád (dále jen OSŘ, § 276 až § 302), exekuční řád (dále jen EŘ), správní řád, daňový řád (dále jen DŘ) a též občanský zákoník (dále jen OZ) a další. (Šubrt, et al., 2018)

Srážky ze mzdy je možné dělit do dvou skupin:

- Obligatoční jsou ty srážky, které může mzdová účetní srazit ze mzdy nebo platu bez souhlasu zaměstnance. Jedná se například o zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, částku postiženou výkonem rozhodnutí (exekuce), nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, pojistné na sociální a veřejné zdravotní pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (Vybíhal et al., 2021)
- Fakultativní jsou srážky, které nelze srazit ze mzdy či platu bez uzavřených dohod o srážkách. (Vybíhal et al., 2021)

Evidence údajů o srážkách (§ 150 ZP)

Od roku 2007 je zaměstnavateli uložena povinnost evidovat údaje o srážkách ze mzdy, jimiž jsou: jméno, popř. jména, příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu. Název a sídlo, jde-li o právnickou osobu a písemnosti týkající se prováděných srážek, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy a platu. (Šubrt, et al., 2018)

Zákon č. 582/1992 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, který v § 35a odst. 4 ukládá uschovat mzdové listy nebo účetní záznamy o příslušných údajích zásadně po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. (Šubrt, et al., 2018)

2 Provádění srážky ze mzdy

Zákoník práce, konkrétně § 146 ZP, uvádí tři okruhy případů, kdy lze provádět srážky ze mzdy, a to:

- je-li to stanoveno tímto zákonem,
- na základě dohod o srážkách ze mzdy,
- k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace. (Vybíhal et al., 2020)

2.1 Srážky v případech stanovených Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb.

Tyto srážky lze rozdělit na povinné a nepovinné. Povinně musí každý zaměstnavatel (plátce mzdy) podle ZP a dalších právních předpisů provádět v každém výplatním termínu srážky ze mzdy každého svého zaměstnance na úhradu zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, úhradu pojistného na veřejné zdravotní pojištění a také úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Breburda, 2021)

Základními srážkami, které se objeví ve mzdě či platu, je daň z příjmů fyzických osob a pojistné na sociální a zdravotní pojištění a na důchodové pojištění. Tyto srážky se uplatňují přednostně z hrubé mzdy. Jejich sražením a odvedením ve prospěch státního rozpočtu, resp. rozpočtů příslušných institucí, získáme mzdu čistou. (Preuss, 2021)

Nepovinné srážky na základě zákona se provádějí až ze mzdy čisté. Jedná se o srážky, které zaměstnavatel může, ale nemusí uplatnit vůči některému svému zaměstnanci v případech uvedených v § 147 odst. 1 písm. c) až e) ZP. (Breburda, 2021)

Tab. 1: Charakteristika srážek ze mzdy na základě právních předpisů

| Druh srážky | | Právní úprava |
|------------------------------|--|--|
| Povinné srážky z HM | záloha na daň z příjmů FO | § 147 odst. 1 písm. a) ZP, zákon o daních z příjmů |
| | pojistné na veřejné zdravotní pojištění | § 147 odst. 1 písm. b) ZP, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění |
| | pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti | § 147 odst. 1 písm. b) ZP, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti |
| Nepovinné srážky z ČM | „neoprávněná“ záloha na mzdu | § 147 odst. 1 písm. c) ZP |
| | nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady | § 147 odst. 1 písm. d) ZP |
| | „neoprávněná“ náhrada mzdy za dovolenou | § 147 odst. 1 písm. e) ZP |
| | „neoprávněná“ náhrada mzdy za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo karantény | § 147 odst. 1 písm. e) ZP, § 192 ZP |

Zdroj: Exekuce srážkami ze mzdy (2021), zpracováno autorem

V tabulce jsou rozdělené jednotlivé druhy srážek na povinné srážky, které jsou strhávány z hrubé mzdy a nepovinné srážky, které jsou strhávány z čisté mzdy. Každý druh je zařazen do jedné z hlavních skupin a dále je u nich uveden právní předpis, který je upravuje. (vlastní zpracování, 2021)

2.1.1 Srážky prováděné zaměstnavatelem bez souhlasu zaměstnance

Jde o případy, které jsou uvedeny konkrétně v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. § 147 odst. 1 písm. c) až e) ZP, výslovně:

1. „Zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu“. (§ 147 odst. 1 písm. c) ZP)
To se netýká jen případů, kdy je mzda vyplácena nadvakrát (zálohou a doplatkem), ale také případů, kdy jsou zaměstnanci vypláceny zálohy na dlouhodobě poskytované složky mzdy, např. zálohy na roční odměny manažerů, jestliže z podmínek odměňování vyplývá, že zaměstnanec musí zálohu nebo její část vrátit, pokud mu za celé období na ni právo nezanikne. (§ 147 odst. 1 písm. c) ZP)
2. „Nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů“. (§ 147 odst. 1 písm. d) ZP)
Jedná se například o provozní zálohy. (§ 147 odst. 1 písm. d) ZP)
3. „Náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na níž zaměstnanec ztratil právo nebo na níž mu právo nevzniklo“. (§ 147 odst. 1 písm. e) ZP)
V případech, kdy zaměstnanec skončil pracovní poměr a předtím vyčerpal dovolenou nebo kdy dochází ke krácení dovolené poté, co byla vyčerpána a rovněž na náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, na níž mu právo nevzniklo. (§ 147 odst. 1 písm. e) ZP)

Podle § 147 odst. 3 a § 346b odst. 3 ZP si na své pohledávky vůči zaměstnanci může zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance srazit jen částky zde uvedené. Nemůže si tedy automaticky srazit ani náhradu škody, za kterou zaměstnanec odpovídá (tato srážka je možná pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy), ani cenu jídla poskytovaného v rámci závodního stravování, dokonce ani přeplatek na mzdě vzniklý početní chybou. (§ 147 odst. 3 a § 346b odst. 3 ZP)

Pokud by zaměstnavatel provedl ze mzdy nebo platu zaměstnance jiné než zákonem stanovené srážky bez dohod o srážkách ze mzdy, jednalo by se o přešůpek podle zákona o inspekci práce, konkrétně o § 13 odst. 1 písm. i) a § 36 odst. 1 písm. i) ZIP. Za tento protiprávní postup by mu mohla být uložena pokuta až do výše 2 mil. Kč. (Šubrt, et al., 2018)

2.1.2 Výkon rozhodnutí exekuce §147 odst. 2 ZP

Zaměstnavatel provádí srážky k výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy nařízenými soudem a na exekuce vedené soudním exekutorem a dále na tzv. úřední exekuce nařízené správcem daně (FÚ), orgánem správního řádu, jiného státního orgánu územního samosprávního celku či zdravotní pojišťovnou. Zvláštním druhem oddlužení jsou exekuční srážky. (Šubrt, et al., 2018)

Existuje také tzv. oznamovací povinnost vůči exekučním orgánům. Plátce mzdy má tedy zákonem uloženou povinnost vůči soudu, který výkon rozhodnutí nařídil. Zjistí-li zaměstnavatel, že u něj nastoupil povinný jako nový zaměstnanec do práce, musí to ihned oznámit soudu. Při ukončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinný oznámit i tuto událost, a to do týdne od ukončení poměru. Zároveň soudu zašle vyúčtování všech srážek, které provedl a vyplatil, dále také oznámí, pro které pohledávky byl výkon nařízen a jaké mají tyto pohledávky pořadí. (Šubrt, 2018)

Tuto povinnost má i dlužník, ten musí do jednoho týdne oznámit, že nastoupil do práce k novému zaměstnavateli, popřípadě oznámit, že přestal pracovat. (Šubrt, 2018)

2.2 Srážky ze mzdy na základě dohody

Pokud má zaměstnavatel vůči zaměstnanci pohledávky, které nelze uhradit prostřednictvím zákonných srážek, může je řešit prováděním sjednaných srážek ze mzdy, pokud se na tom se svým zaměstnancem dokáže domluvit a uzavřít s ním patřičnou dohodu o srážkách ze mzdy podle § 2045 občanského zákoníku. (Breburda, 2021)

Srážky se provádějí ve výši nepřesahující polovinu příslušného příjmu. Omezení má význam jen tehdy, jestliže zabavitelná část příjmů přesahovala polovinu příjmů (nevztahuje se na exekuční srážky). (Preuss, 2021)

2.2.1 Náležitosti dohod o srážkách ze mzdy

Dohoda o srážkách ze mzdy musí být vždy písemná. Konkrétní forma dále není definovaná žádným zákonem.

Každá dohoda by měla obsahovat:

- a) označení účastníků,
- b) označení plátce mzdy nebo jiných příjmů zaměstnance,

- c) výše dlužné částky a právní titul, na jehož základě povinnost zaměstnance vzniká,
- d) souhlas zaměstnance se způsobem provádění srážek,
- e) výše srážek,
- f) datum a místo, razítko a podpis účastníků. (Ipodnikatel, 2011)

2.2.2 Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 2045 občanského zákona

Tato dohoda je univerzální dohodou o srážkách ze mzdy, která slouží k zajištění takřka všech soukromoprávních dluhů zaměstnance vůči jeho věřitelům. (Breburda, 2021)

Ze zákona není písemná forma dohody nutná, lze ji však doporučit. (Šubrt, et al., 2018)
 Proti plátcí mzdy nebo platu nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena. (§ 2045, Nový občanský zákoník č. 89/2021 Sb.)

Zaměstnanec ji tak může uzavřít:

- g) se svým zaměstnavatelem k zajištění absolutního uspokojení libovolného občanskoprávního nebo pracovněprávního dluhu vůči tomuto zaměstnavateli
- h) s jiným věřitelem k zajištění a uspokojení libovolného občanskoprávního nebo pracovněprávního dluhu (za předpokladu souhlasu zaměstnavatele podle § 2045 odst. 1 občanského zákoníku). (§ 2045 Nový občanský zákoník č. 89/2021 Sb.)

První varianta – dohoda o „vlastních“ srážkách ze mzdy

Tuto dohodu uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem ve svůj prospěch. Dohoda musí být sjednána písemnou formou, jinak je neplatná. Dohoda může být sjednána i v rámci pracovní smlouvy, výši konkrétní pohledávky by měl zaměstnanec každý měsíc odsouhlasit. Jedná se většinou o každoměsíční bezhotovostní platbu sjednaných úhrad například za poskytnuté stravenky či firemní stravování nebo hrazení škod, které zaměstnanec způsobil zaměstnavateli. (Šubrt, et al., 2018)

Dalším, častým způsobem využití této varianty je například používání služebních telefonů či vozidel pro soukromé účely, ubytování zaměstnavatelem apod., splácení případných půjček poskytnutých zaměstnavatelem či jiných obdobných zaměstnaneckých dluhů vůči zaměstnavateli. (Breburda, 2021)

Pokud se zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem na nižších srážkách, provádějí se srážky ze mzdy ve standardní výši stanovené příslušnými exekučními předpisy.

Pořadí srážek mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí dnem uzavření těchto dohod. (Breburda, 2021)

Vzor této dohody je možno vidět v příloze A této práce.

Druhá varianta – dohoda o „cizích“ srážkách ze mzdy

Zaměstnavatel, který provádí požadované srážky ze mzdy, není přímý účastník této dohody, je ale ze zákona povinen tyto srážky realizovat. (Šubrt, et al., 2018)

Tuto dohodu uzavírá se zaměstnancem jiný věřitel ve svůj prospěch. Jedná se opět o bezhotovostní placení dluhů zaměstnance, ale tentokrát vůči třetí osobě. Tyto dluhy vznikly v jeho běžném, mimopracovním životě. Jedná se zejména o půjčky a úvěry od finančních institucí, náklady na bydlení, výživné apod. (Breburda, 2021)

Vzor této dohody je možno nalézt v příloze B této práce.

2.2.3 Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. c) ZP

Zákoník práce stanovuje provádění srážek k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo jiné písemné dohodě mezi organizací a zaměstnavatelem a souhlasí-li s tím zaměstnanec. (Šubrt, et al., 2018)

Tato dohoda tedy slouží k zajištění a uspokojování pohledávek členských příspěvků, na něž má nárok odborová organizace vůči zaměstnancům (členům). Zaměstnanec, jako člen této odborové organizace, vždy písemně vyslovuje svůj souhlas. Po udělení tohoto souhlasu je dohoda o srážkách ze mzdy účinná a zaměstnavatel je povinen provádět požadované srážky. Výše srážek v této dohodě se odvíjí od výše dlužných členských příspěvků daného zaměstnance. Pořadí těchto srážek se neřídí dnem uzavření dohody, ale dnem udělení souhlasu zaměstnance. (Breburda, 2021)

2.2.4 Ostatní dohody o srážkách ze mzdy

Namísto dohody podle § 2045 OZ sloužily podle tehdejších právních předpisů obdobné dohody. Především se jednalo o dohodu o srážkách ze mzdy podle dnes již zrušeného § 327 ZP, která byla uzavřena před 1. lednem 2014 a byla uzavíraná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele. Dále se jednalo o dohodu o srážkách ze mzdy podle § 551 již zrušeného zákona č. 10/1964 Sb., občanský zákoník, tehdy mezi zaměstnancem a osobou, jež měl poskytovat výživné.

Dle současného občanského zákoníku již uzavřené a předložené historické dohody nezanikly a nadále platí. Zaměstnavatel tak musí na jejich základě postupovat i v současnosti, dokud nebudou pohledávky zcela splaceny. Srážky ze mzdy na základě historických dohod se zpracovávají stejným způsobem jako u dohod v současné době podle občanského zákoníku. (Breburda, et al., 2019)

Tab. 2: Charakteristika srážek ze mzdy na základě dohod

| Druh dohody | Účastníci dohody | Předmět dohody |
|---|---|--|
| Dohoda o „vlastních“ srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ | Zaměstnavatel X Zaměstnanec | např. stravenky či stravování, za používání služebních telefonů či vozidel pro soukromé účely, ubytování zaměstnavatelem... |
| Dohoda o „cizích“ srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ | jiný věřitel X zaměstnanec (souhlas zaměstnavatele) | např. půjčky a úvěry od finančních institucí, náklady na bydlení, výživné apod. |
| Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. c) ZP | zaměstnavatel X odborová organizace (souhlas zaměstnance) | slouží k zajištění a uspokojování pohledávek členských příspěvků |

Zdroj: Exekuce srážkami z mezd, zpracováno autorem

V tabulce jsou popsány jednotlivé druhy dohod o srážkách ze mzdy, jejich účastníci a konkrétní příklady srážek, které spadají pod určité dohody. (vlastní zpracování, 2021)

2.3 Srážky ze mzdy na základě exekuce

Exekuce, jako srážka ze mzdy a jiných příjmů, je prováděna tak, že ze mzdy zaměstnance (dlužníka) se strhává určitá částka, která je vyplácena věřiteli. Ze zákona je dána

tzv. nezabavitelná částka, proto nelze dlužníkovi zabavit mzdu v plné výši. (Justice.cz, n.d.)

Tyto srážky dominují svou náročností a rozsahem právní úpravy. Plátce mzdy se může setkat s několika druhy exekuce.

1. Výkon rozhodnutí podle občanského soudního řádu, který lze označovat za tzv. soudní výkon rozhodnutí nebo také za soudní exekuce.
 2. Exekuce podle exekučního řádu, lze označovat za tzv. exekuce soudních exekutorů.
 3. Daňová exekuce podle daňového řádu.
 4. Exekuce podle správního řádu, lze také označovat jako správní exekuce.
- (Breburda, 2021)

Tab. 3: Charakteristika srážek ze mzdy na základě exekuce

| Druh exekuce | Exekuční orgán | Právní úprava |
|---------------------|--|--|
| Výkon rozhodnutí | Soud | Obecná úprava § 251 až § 275 OSŘ, zvláštní úprava srážek ze mzdy § 276 až § 302 OSŘ |
| Exekuce | Soudní exekutor | Obecná úprava § 28 a násl. EŘ, zvláštní úprava srážek ze mzdy § 60 EŘ |
| Daňová exekuce | Správce daně | Obecná úprava § 175 a násl. DŘ, zvláštní úprava srážek ze mzdy § 186 až § 189 DŘ, § 177 DŘ |
| Správní exekuce | Státní orgán či územně samosprávný celek | Obecná úprava § 103 a násl. SŘ, zvláštní úprava srážek ze mzdy § 106 SŘ |

Zdroj: Exekuce srážkami ze mzdy, 2021

V tabulce jsou uvedeny druhy exekucí k nim pak příslušný exekuční orgán a právní předpisy, které jednotlivé exekuce upravují. (vlastní zpracování, 2021)

Exekučním orgánem může být dle druhů exekuce soud, soudní exekutor, správce daně nebo státní orgán či územní samosprávný celek. Exekuční orgány mohou nařídit i exekuci příkázáním jiné peněžité pohledávky, která slouží k zabavení všech ostatních příjmů vyplácených zaměstnanci. V tomto případě se může jednat například o daňový bonus, přeplatek z ročního zúčtování zaměstnance nebo i o dary. (Hauzarová, 2017)

Nejstarší formou exekuce je exekuční řízení nařizované a prováděné soudem podle OSŘ. Výkon rozhodnutí slouží k vymáhání pohledávek širokého okruhu věřitelů. Daňová exekuce a exekuce správní je určena pouze k vymáhání vlastních pohledávek správce daně či správního úřadu. Jako nejmladší formu exekuce lze v tuzemsku považovat exekuci podle exekučního řádu prováděnou soudními exekutory. Jedná se o pomalu se navyšující exekuci. Soudní exekutor vymáhá pohledávky pro všechny věřitele v širokém rozsahu, navíc může vymáhat i veřejnoprávní pohledávky realizovatelné formou daňové a správní exekuce. Kromě toho pro sebe souběžně vymáhá svou odměnu za provedení exekuce a náhradu jejích nákladů. (Breburda, 2021)

Každý plátce mzdy je povinen provádět srážky ze mzdy ode dne, kdy mu bylo doručeno nařízení výkonu rozhodnutí. (§ 297 OSŘ č. 99/1963 Sb.)

Pro plátce mzdy je exekuce soudními exekutory podle exekučního řádu obávaná zejména pro svou složitost, nepřehlednost různých typů vydávaných listin, někdy také kvůli složité komunikaci s pracovníky soudních exekutorů. (Breburda, 2021)

3 Přednostní a nepřednostní pohledávky

Při výpočtu výše částky, kterou lze srazit ze mzdy zaměstnance, je důležité znát charakter vymáhané pohledávky, jež má být pomocí srážek uspokojena. Rozlišujeme tak přednostní a nepřednostní pohledávky. (Breburda, 2021)

3.1 Přednostní pohledávky

Přehled přednostních pohledávek je obsažen v § 279 odst. 2 občanského soudního řádu. Pohledávky s privilegovaným postavením jsou:

- pohledávky výživného;
- pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví;
- pohledávky náhrady újmy způsobené úmyslnými trestnými činy;
- pohledávky daní, poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění;
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a úrazového pojištění;
- pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění;
- příspěvek na úhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče;
- pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci;
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory;
- pohledávky regresní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění;
- pohledávky náhrady mzdy, platu nebo odměny a sníženého platu nebo snížené odměny poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů a od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény;
- pohledávky za náhradní výživné podle jiného zákona. (§ 279 odst. 2 OSŘ)

V případě srážek na základě dohod záleží na charakteru dohody. Například historická dohoda uzavřená ještě podle tehdejšího starého občanského zákoníku zajišťuje

uspokojení pohledávek výživného, jedná se tedy také o přednostní pohledávku. (Breburda, 2021)

Pokud dá zaměstnavatel souhlas u dohody pro cizí věřitele, může provádět srážky i pro některé další přednostní pohledávky uvedené v § 279 odst. 2 OSŘ, včetně přednostních pohledávek na výživné. (Breburda, 2021)

U přednostních pohledávek existuje tzv. absolutní přednost a ta se týká výživného, které má přednost před jakoukoliv jinou pohledávkou. Poté jsou na řadě další přednostní pohledávky podle daného pořadí. (Šubrt, 2018)

3.2 Nepřednostní pohledávky

U pohledávek hrazenými srážkami ze zákona podle § 147 odst. 1, písm. c) až e) zákoníku práce se jedná o pohledávky nepřednostní. Jedinou výjimkou je pohledávka náhrady mzdy poskytovaná za dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti či karantény, kterou může plátce mzdy srážet v souladu s § 279 odst. 2 písm. k) OSŘ jako pohledávku přednostní. (§ 147 odst. 1, písm. c) až e) ZP)

Jak bylo zmiňováno výše, u uzavíraných dohod záleží na charakteru každé z nich. K nepřednostním pohledávkám můžeme zařadit například dohodu o srážkách ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance v odborové organizaci. (Breburda, 2021)

Další dohodu, kterou lze zařadit do této skupiny, je historická dohoda uzavřená podle tehdejšího § 327 ZP, která slouží zpravidla k úhradě běžného dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli. Dohodou o srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ lze zajistit soukromoprávní pohledávku, zde budou převažovat pohledávky nepřednostní. Přicházejí zde však v úvahu přednostní pohledávky zaměstnavatele na náhradě újmy, způsobené úmyslnými trestnými činy a náhradě mzdy podle § 279 odst. 2 písm. c) nebo k) OSŘ.

Plátce mzdy je vázán tím, zda exekuční orgán ve svém usnesení či příkazu označí vymáhanou pohledávku za přednostní, či nikoliv. Výjimku představuje exekuce k uspokojení pohledávek výživného, kterou vždy považujeme za přednostní. (Breburda, 2021)

4 Charakteristika nezabavitelné částky a vyživovaných osob

Nezabavitelné minimum je část z výdělku osoby, která je v insolvenční nebo je vůči ní vedena exekuce. Tato část nemůže být měsíčně zabavena. (Jaké je nezabavitelné minimum při insolvenční v roce 2021, 2021)

4.1 Nezabavitelná částka a její výše

Nezabavitelná částka se stanovuje v souladu s nařízením vlády o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy. (Kučerová, 2022)

Dlužník využívá nezabavitelnou částku k zajištění životních potřeb. V roce 2021 činí nezabavitelné minimum na dlužníka 7 872,25 Kč. Pokud dlužník žije s dětmi, manželkou či manželkou, je nezabavitelná částka vyšší o třetinu za každou vyživovanou osobu. V roce 2021 činí nezabavitelné minimum na každou vyživovanou osobu 2 624,25 Kč. („Jaké je nezabavitelné minimum při insolvenční v roce 2021“, 2021)

Nezabavitelná částka má dvě složky: životní minimum jednotlivce a normativní náklady na bydlení. (Kučerová, 2021)

V lednu 2022 došlo k dodatečnému navýšení nezabavitelné částky dle ministerstva spravedlnosti. Tato změna mohla způsobit několik nepříjemných situací, jelikož je nutno toto navýšení zapracovat do lednových srážek ze mzdy. S touto změnou by zaměstnancům, jejichž mzda podléhá exekucím, mělo zůstat více finančních prostředků. (Kučerová, 2022)

V od 1. 4. 2022 se nezabavitelné minimum zvýšilo na 9 138,75 Kč. (Zvyšuje se životní minimum, 2022)

Tab. 4: Složky nezabavitelné částky v lednu v roce 2021 a 2022

| Parametr | Leden 2021 | Leden 2022 |
|----------------------|------------|------------|
| Životní minimum | 3 860 Kč | 3 860 Kč |
| Náklady na bydlení | 6 637 Kč | 6 815 Kč |
| Nezabavitelná částka | 10 497 Kč | 11 795 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V tabulce jsou zapracovány změny finančních prostředků jednotlivých složek nezabavitelné částky. (vlastní zpracování, 2022)

4.2 Charakteristika vyživované osoby

Vyživovanou osobou je ten, kdo je buď nezaopatřený (nezletilé děti nebo studující) nebo ten, kdo s někým žije ve společnosti a podílí se na nákladech na bydlení. Od 1. 4. 2022 se částka na vyživované osoby změní z 2 948,75 Kč na 3 046, 25 Kč. (Zákon č. 588/2020 Sb., 2021)

4.2.1 Manžel/ka jako vyživovaná osoba

Manžel či manželka jsou vždy vyživované osoby, i když mají samostatný příjem. Podmínkou není sdílení společné domácnosti s povinným (dlužníkem). Pokaždé tedy započítáme jednu třetinu nezabavitelné částky. Stejně tak postupujeme u registrovaných partnerů. Podle zákona o registrovaném partnerství mají totiž vyživovací povinnost. (Truhlářová, 2018)

4.2.2 Děti jako vyživované osoby

Další vyživovanou osobou mohou být samozřejmě děti, které manželé společně vyživují. V tomto případě se započítává jedna čtvrtina nezabavitelného minima každému manželovi zvlášť, pokud jsou srážky prováděny ze mzdy obou rodičů.

Jestliže žije v domácnosti i dítě nevlastní ze strany dlužníka, toto dítě se nebere jako vyživovaná osoba. Pro účely výpočtu nezabavitelné částky se za vyživované osoby – děti, považují pouze děti vlastní nebo osvojené. (Truhlářová, 2018)

4.2.3 Ostatní vyživované osoby

Mezi ostatní vyživované osoby mohou patřit prarodiče, vnuci, pravnuci, rozvedený manžel (manželka), partner po zrušení partnerského soužití. Dlužník musí prokázat stanovení výživného soudní cestou. (Truhlářová, 2018)

Stanovena může být také vyživovací povinnost neprovdané matce dítěte otce. Občanský zákoník stanovuje, že pokud matka není provdaná za otce dítěte, tento otec jí musí poskytnout výživu po dobu dvou let od narození dítěte. (Truhlářová, 2018)

5 Vyhodnocení dotazníkového šetření a expertních rozhovorů

V praktické části bakalářské práce bylo vytvořeno dotazníkové šetření na téma četnost výskytu a výše srážek ze mzdy. Dotazník byl zaslán elektronickou formou na e-mail jednotlivých účetních celkem do 15 firem v Plzeňském kraji. Rozhodujícím parametrem pro volbu firem byl počet zaměstnanců nad 100. Prostřednictvím mzdových účetních byl dotazník rozeslán jednotlivým zaměstnancům. Celkový počet dotazovaných respondentů byl 3705. Bohužel návratnost tohoto dotazníkového šetření nebyla přívětivá, dotazník vyplnilo pouze 214 respondentů.

Dále proběhly expertní rozhovory se mzdovými účetními. Rozhovory byly určeny pro mzdové účetní jednotlivých firem z důvodu větší informovanosti ohledně srážek, které se v jednotlivých firmách provádějí. Ochota poskytnout rozhovor byla bohužel malá. Z patnácti oslovených firem rozhovor poskytlo pouze deset mzdových účetních.

Dotazník byl vytvořen na platformě Google Formuláře, složen je ze dvou sekcí, které jsou rozděleny následovně, první sekce je založena na zjištění údajů o firmě. Druhou sekcí tohoto dotazníku jsou otázky ohledně srážek ze mzdy na základě dohod. Dotazník se skládá z otevřených i uzavřených otázek, celkový počet otázek je sedm.

Expertní rozhovory proběhly online formou. Každé mzdové účetní byly položeny otázky ohledně výše a četnosti výskytu srážek ze mzdy ve firmě, kde jsou zaměstnané. Rozhovory byly strukturované a skládaly se z tří částí, první se týkala identifikačních otázek ohledně firmy, druhá část byla založena na otázkách ohledně srážek ze mzdy na základě dohod a třetí část byla o srážkách ze mzdy na základě exekuce. Každý rozhovor měl 23 otázek.

Veškeré pomocné tabulky, vytvořené grafy a další statistické zpracování bylo prováděno v MS Excel.

5.1 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci

Otázka č. 1 Uveďte název společnosti, ve které jste zaměstnán/a

Někteří zaměstnanci název firmy uvedli, ale jejich zaměstnavatel chce zůstat anonymní. Byla tedy brána v potaz data zjištěná z rozhovoru s mzdovými účetními, jejichž zaměstnavatel poskytl souhlas se zveřejněním. Souhlasy se zveřejněním byly získané pouze od tří společností: Evobus, a.s., CSS Stod a SITmP Plzeň. Proto jsou u ostatních společností používány názvy firem: Firma A, Firma B atd. Počet firem, které poskytly rozhovor je 10, z nichž celkový počet zaměstnanců, kteří obdrželi dotazník je 3705.

Otázka č. 2 Jsou ve vybrané společnosti využívány stravenky, stravenkové karty či firemní stravování?

Tab. 5 Využívání stravenek, stravenkových karet či firemního stravování

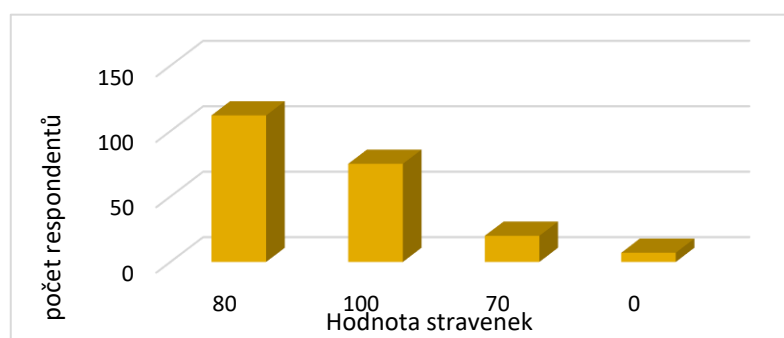
| Zvolená odpověď | Počet odpovědí | Procentní část |
|-----------------|----------------|----------------|
| Ano. | 214 | 100 % |
| Ne. | 0 | 0 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Na otázku ohledně využívání stravenek, stravenkových karet nebo firemního stravování odpověděli všichni respondenti tj. 214 dotazovaných, kladně. Všichni dotazovaní respondenti tyto srážky využívají. Tato bilance mě nepřekvapila, myslím, že tyto srážky jsou využívány ve většině firem.

Otázka č. 3 V jaké hodnotě firma vydává stravenky

Graf 1: Hodnota vydávaných stravenek



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Nejčastější hodnotou, ve které jsou stravenky vydávány, je dle respondentů 80 Kč, tuto hodnotu zadalo 112 zaměstnanců. Druhou nejčastější hodnotou stravenek je 100 Kč, tuto hodnotu uvedlo 75 dotazovaných. Objevily se i odpovědi s hodnotou stravenky 70 Kč, kterou uvedlo 20 respondentů. Hodnotu stravenek dle paušálu využívá firma SITmP Plzeň, v grafu jsou tyto odpovědi uvedeny s hodnotou 0.

Otázka č. 4 Je u Vás ve společnosti nabízen služební tarif pro mobilní telefony?

Tab. 6: Nabídka služebního tarifu pro mobilní telefony

| Zvolená odpověď | Počet odpovědí | Procentní část |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ano. | 149 | 70 % |
| Ne. | 65 | 30 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Dle odpovědí respondentů je v 70 % služební tarif pro mobilní telefony využíván. Zbývajících 30 % dotazovaných odpovědělo, že služební tarif firma nenabízí.

Otázka č. 5 Jsou u Vás ve společnosti využívány služební mobilní telefony?

Tab. 7: Využívání služebních mobilních telefonů

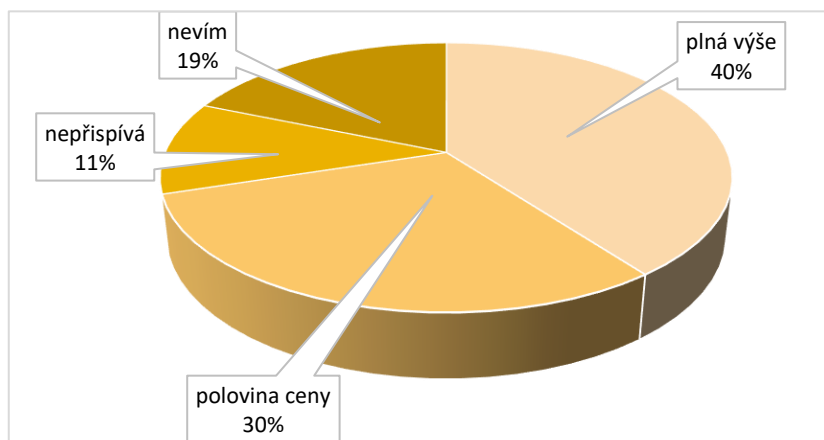
| Zvolená odpověď | Počet odpovědí | Procentní část |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ano. | 193 | 90 % |
| Ne. | 21 | 10 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Služební telefon využívá 90 % z dotazovaných zaměstnanců. Pouze 21 dotazovaných služební telefony nevyužívá.

Otázka č. 6 V jaké výši Vaše firma přispívá na služební telefony?

Graf 2: Výše příspěvku na služební telefony



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Nejčastější odpovědí dotazovaných zaměstnanců bylo, že firma přispívá na mobilní telefony v plné výši, což znamená, že proplácí celkovou cenu mobilního telefonu, odpovědělo tak 85 zaměstnanců. Méně častější odpověď byla, že firma proplácí polovinu z ceny mobilního telefonu, tuto odpověď uvedlo 65 zaměstnanců. Čtyřicet respondentů neví, v jaké výši firma na mobilní telefony přispívá. Zbývajících 24 respondentů odpovědělo, že jejich firma na služební telefony nepřispívá.

Otázka č. 7 Jsou u Vás ve společnosti využívány služební automobily? Pro služební i soukromé účely.

Tab. 8: Využívání služebních automobilů

| Zvolená odpověď | Počet odpovědí | Procentní část |
|-----------------|----------------|----------------|
| Ano. | 43 | 20 % |
| Ne. | 171 | 80 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Většina, v našem případě přesně 80 % respondentů, odpověděla, že se služební automobily ve firmě nevyužívají. Několik dotazovaných k odpovědi připsalo, že služební automobily mají, ale nevyužívají je i k soukromým účelům. Pouze 20 % respondentů služební auto užívá i pro soukromé účely.

5.2 Expertní rozhovory

První sekce rozhovorů se týkala identifikačních otázek ohledně firmy.

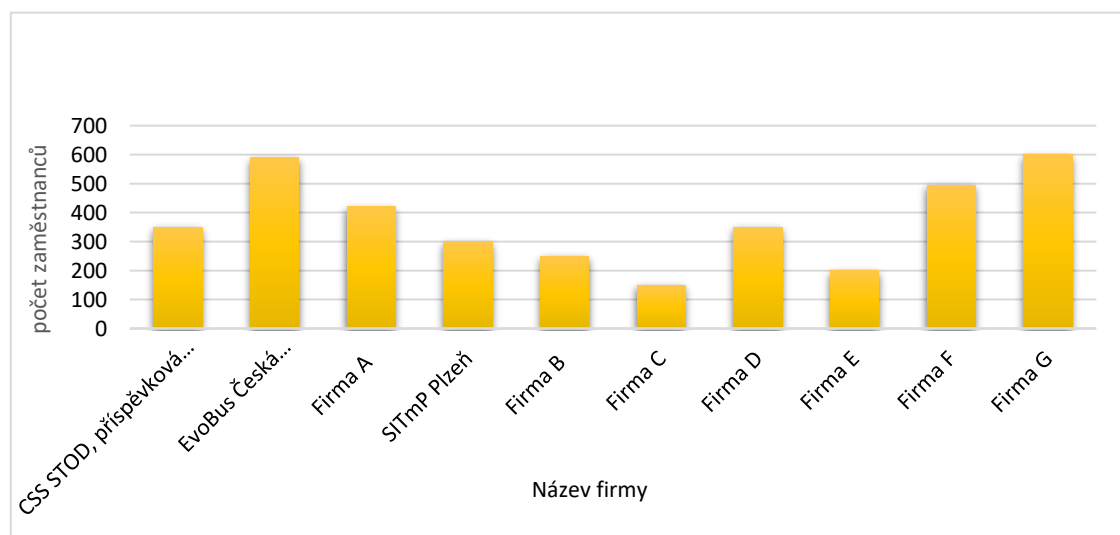
Otázka č. 1 Uved'te název společnosti, ve které jste zaměstnán/a

Souhlasy se zveřejněním byly získané pouze od tří společností: Evobus, a.s., CSS Stod a SITmP Plzeň. Proto jsou u ostatních společností používané názvy firem: Firma A, Firma B atd. Počet mzdových účetních, které poskytly rozhovor je 10.

Otázka č. 2 Kolik zaměstnanců Vaše firma zaměstnává? (alespoň přibližný počet)

Za zaměstnance je v rámci rozhovoru považován pouze pracovník, který je zaměstnán na plný úvazek.

Graf 3: Počet zaměstnanců v jednotlivých firmách



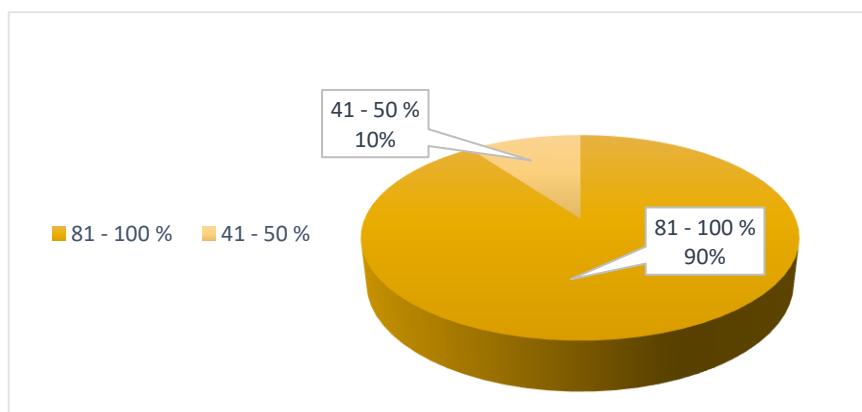
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Zaměření tohoto dotazníkové šetření bylo cíleno především na firmy s více než sto zaměstnanci. Důvodem mého výběru byl předpoklad, že v malé firmě není moc pravděpodobné využití srážek, jako jsou například exekuce. Ze získaných údajů byl vytvořen graf, na kterém je vidět několik firem s počtem zaměstnanců přes sto, cílová skupina tedy byla zachycena. Průměrný počet zaměstnanců firem je 370 zaměstnanců.

Ve druhé části dotazníkového šetření byli respondenti dotazováni na provádění srážek ze mzdy na základě dohod v dané firmě. V této části byly využity otevřené i uzavřené odpovědi.

Otázka č. 3 Uved'te % část zaměstnanců, kteří využívají firemní stravování či odběr stravenek

Graf 4: Procentní část zaměstnanců využívajících stravování



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Tato otázka nám jasně ukázala, že srážky ohledně stravování jsou velmi oblíbené. Většina respondentů odpověděla, že tyto srážky využívá 81 % a více zaměstnanců ve firmě. Pouze v jedné firmě bylo zjištěno 41–50 % zaměstnanců.

Otázka Č. 4 V jaké výši Vaše firma přispívá na stravenky?

Graf 5: Výše příspěvku na stravenky

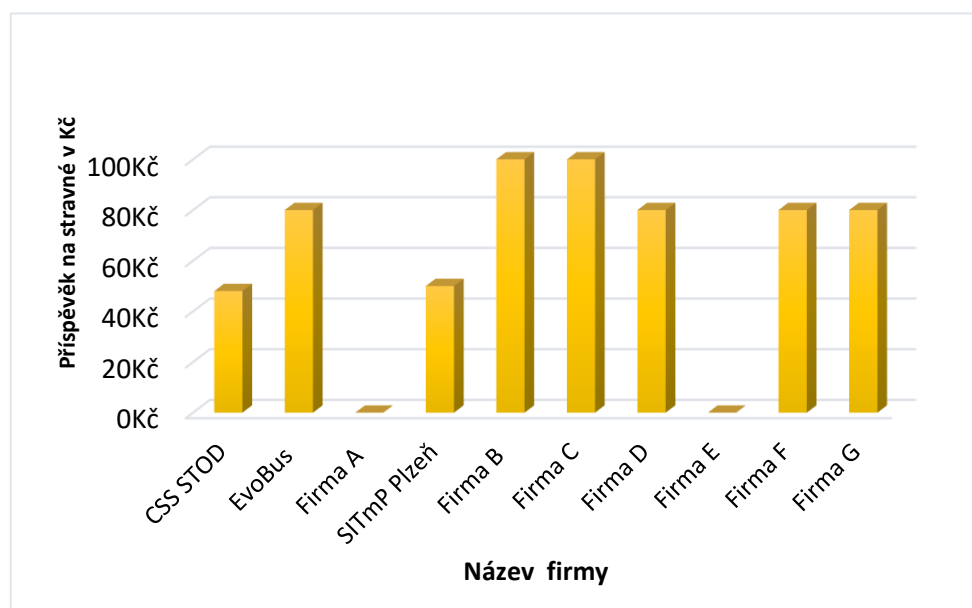


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V tomto grafu je možné pozorovat výši jednotlivých příspěvků na stravenky v daných firmách dle daňové uznatelnosti. Nejčastěji přispívají firmy na stravenky v maximální daňové uznatelnosti, tak odpovědělo celkem 80 % expertů. Pouze jedna společnost přispívá v hodnotě nižší, než je daňová uznatelnost, to činí 10 % z odpovědí. Zbývajících 10 % grafu tvoří hodnota vyšší, než je daňová uznatelnost.

Otázka č. 5 V jaké výši firma přispívá na stravné

Graf 6: Výše příspěvku na stravné v jednotlivých firmách

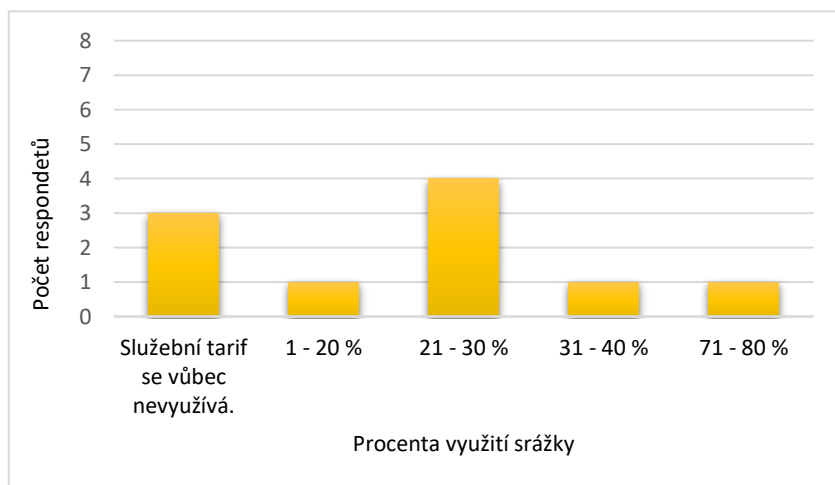


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Uvedený graf nám ukazuje, že nejčastějším příspěvkem na stravování je 80 Kč, jedná se o hodnotu jako u vydávaných stravenek. Příspěvek na stravné ve výši 80 Kč uvedlo celkem pět expertů. Druhou nejčastější hodnotou příspěvku na stravování je 100Kč, tuto hodnotu využívají dle expertů pouze dvě firmy. Jeden expert odpověděl, že výše příspěvku je 48 Kč. Ostatní firmy příspěvky na stravné nevyužívají.

Otázka č. 6 Kolik % zaměstnanců služební tarif využívá

Graf 7: Procentní zastoupení při využívání služebního tarifu

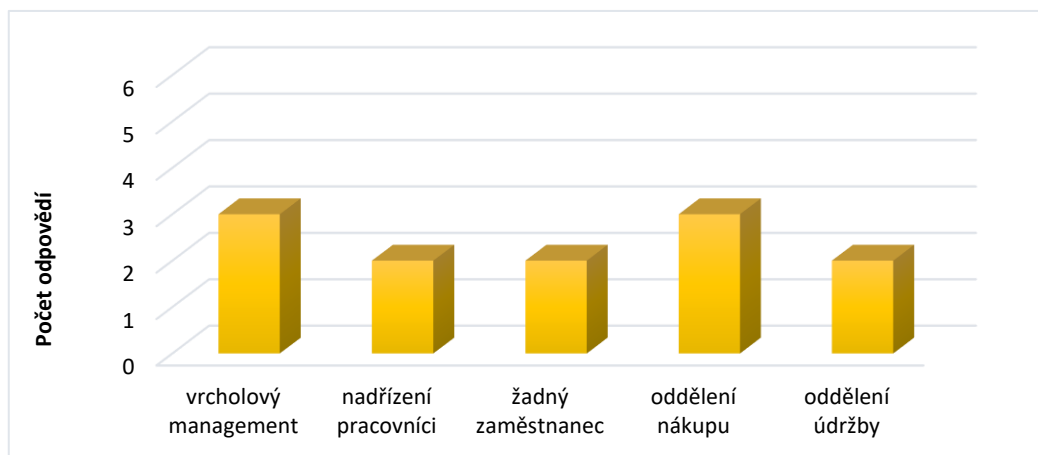


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Nejčastěji využívá služební tarif 21–30 % zaměstnanců, odpověděli tak čtyři dotazovaní experti. Tři experti ve své firmě služební tarify vůbec nevyužívají. Dále jsou rozvrženy procentní zastoupení zaměstnanců 1–20 %, 31–40 % a 71–80 %, každou z těchto variant uvedl pouze jeden expert.

Otázka č. 7 Má na služební tarif nárok každý zaměstnanec? Pokud ne, uveďte příklady zaměstnanců, kteří tento nárok mají (např. vrcholový management, oddělení nákupu)

Graf 8: Zaměstnanci, kteří mají nárok na služební tarif



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

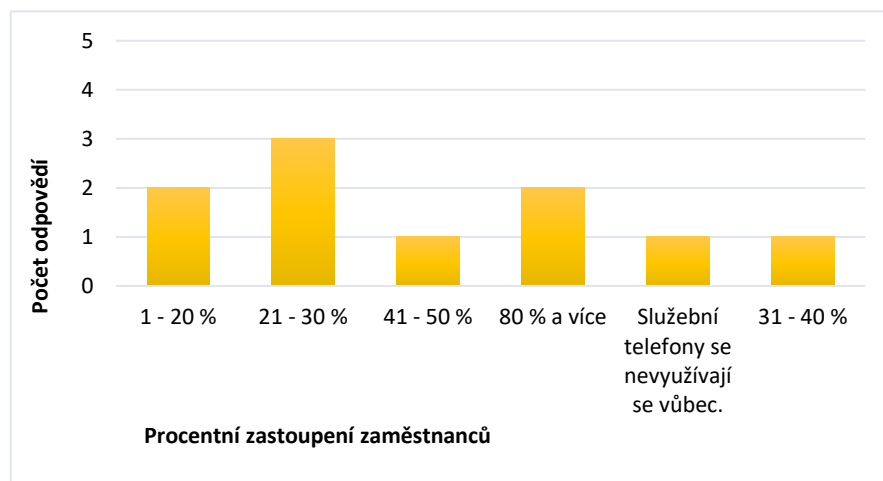
Nejčastěji mají nárok na služební tarif zaměstnanci z vrcholového managementu a z oddělení nákupu. Z důvodu komunikace s dodavateli, odběrateli a s vedením firmy, je četnost těchto odpovědí předvídatelná. Stejný počet expertů odpověděl, že na tarif mají nárok zaměstnanci z oddělení údržby a nadřízení pracovníci, tj. ti, kteří pod sebou mají další zaměstnance. Dvakrát bylo uvedeno, že žádný zaměstnanec nemá nárok na služební tarif.

Otázka č. 8 Má na služební telefon nárok každý zaměstnanec? Pokud ne, uveďte příklady zaměstnanců, kteří tento nárok mají (např. vrcholový management, oddělení nákupu...)

Na otázku ohledně nároku zaměstnanců na mobilní telefon se odpovědi expertů shodovaly s odpověďmi zaměstnanců, kteří vyplnili v rámci dotazníkového šetření otázku ohledně nároku na služební tarif. Proto není tato otázka znázorněna graficky. Nejčastěji má nárok na služební telefon vrcholový management společně s oddělením nákupu, dále pak oddělení údržby a nadřízení pracovníci.

Otázka č. 9 Uveďte % část zaměstnanců, kteří využívají služební telefony.

Graf 9: Procentní zastoupení při využívání služebních telefonů

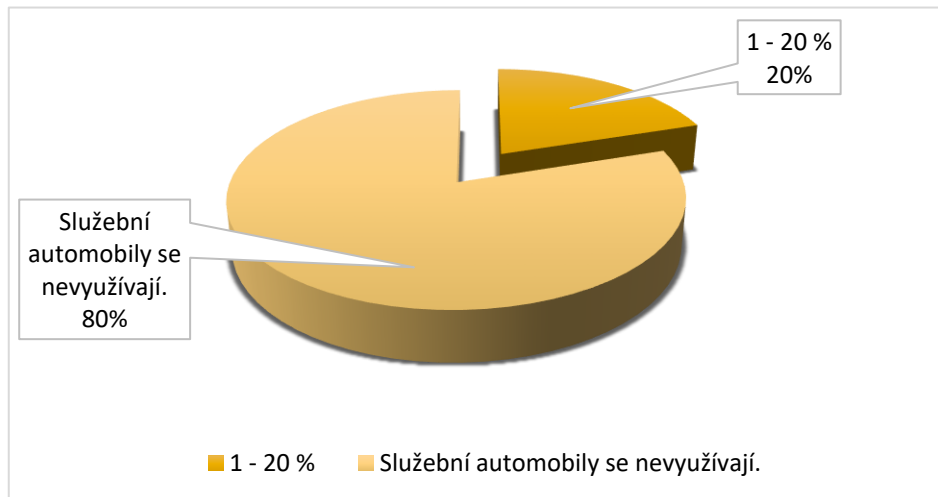


Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Služební telefony využívá ve firmě nejčastěji 21–30 % zaměstnanců, tuto odpověď zvolili tři dotazovaní experti. Druhou nejčastější odpovědí byly 1–20 % a 80 % a více, každý interval zvolili dva experti. Některé firmy služební telefony vůbec nevyužívají.

Otázka č. 10 Uved'te % část zaměstnanců, kteří využívají služební automobily (i pro soukromé účely).

Graf 10: Využití služebních automobilů



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Z odpovědí zaměstnanců na otázku ohledně využívání služebních automobilů je patrné, že většina respondentů služební automobil k soukromým účelům nevyužívá. Což se nám v tomto grafu, který znázorňuje odpovědi expertů, potvrdilo.

Otázka č. 11 Má na služební automobil nárok každý zaměstnanec? Pokud ne, uveďte příklady zaměstnanců, kteří tento nárok mají (např. vrcholový management, oddělení nákupu...).

V této otázce se experti shodli, že služební automobil smí pro soukromé účely využívat pouze management firmy. Ostatní zaměstnanci mohou využít automobily pouze pro účely služební.

Otázka č. 12 Setkal/a jste se někdy s hrazením škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli?

Tab. 9: Setkali jste se někdy s hrazením škody

| Zvolená odpověď | Počet odpovědí | Procentní část |
|-----------------|----------------|----------------|
| Ano. | 4 | 40 % |
| Ne. | 6 | 60 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

S hrazením škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli, se setkalo pouze 40 % dotazovaných expertů. Zbývající část, tj. 60 % se s touto srážkou dosud nesetkala.

Otázka č. 13 Uveďte, kolikrát jste již setkal/a s tímto případem.

Tab. 10: Kolikrát jste se již setkali s hrazením škody

| Odpověď | Počet odpovědí | Procentní část |
|-------------|----------------|----------------|
| Nesetkal/a. | 6 | 60 % |
| Dvakrát | 2 | 20 % |
| Třikrát | 2 | 20 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Více než polovina expertů se s hrazením škody nesetkala. Oproti tomu experti, kteří se s tímto případem setkali, řešili hrazení škody opakovaně.

Otázka č. 14 V jaké výši firma hradí takovou škodu?

Tab. 11: Výše, ve které firma hradí škodu

| Odpověď | Počet odpovědí | Procentní část |
|------------------------------|----------------|----------------|
| 50 000 Kč | 2 | 20 % |
| 40 000 Kč | 1 | 10 % |
| Dle individuálního posouzení | 4 | 40 % |
| Nevím. | 3 | 30 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Nejčastěji závisí úhrada škody na individuálním posouzení, tak odpověděli 4 experti. Dva experti uvedli, že jejich firma hradí škodu do výše 50 000 Kč. Jeden expert odpověděl, že firma hradí škodu do výše 40 000 Kč. Zbývající tři experti uvedli, že výši, do které firma hradí škodu, neznají.

Otázka č. 15 Setkal/a jste se někdy s hrazením manka, které zaměstnanec způsobil zaměstnavateli?

Tab. 12: Setkali jste se někdy s hrazením manka

| Zvolená odpověď | Počet odpovědí |
|------------------------|-----------------------|
| Ano. | 0 |
| Ne. | 10 |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Na základě rozhovoru vyplynulo, že žádný z expertů se dosud s hrazením manka, které zaměstnanec způsobil zaměstnavateli, nesetkal.

Otázka č. 16 V jaké výši by Vaše firma hradila takovou škodu?

Přestože se žádný z expertů s hrazením manka nesetkal, dva dotazovaní uvedli, že mají nastaveno ve firmě hrazení škody do výše 10 000 Kč, třetí dotazovaný uvedl hrazení do výše 5 000 Kč.

Celkové zhodnocení četnosti srážek ze mzdy na základě dohod

Pomocí programu MS Excel byla vytvořena tabulka jednotlivých firem s jednotlivými srážkami na základě dohod. Cílem bylo zjistit, zda firmy využívají všechny zvolené srážky nebo jen jejich část. Pomocí funkce COUNTIF se došlo k jednotlivým závěrům, které jsou popsány v následující tabulce.

Tab. 13: Procentuální využití srážek v jednotlivých firmách

| Název firmy | Stravenky | Služební tarif | Služební telefon | Služební automobil | Celkové využití |
|-----------------|-------------|----------------|------------------|--------------------|-----------------|
| CSS STOD | Ano. | Ano. | Ano. | Ano. | 100 % |
| EvoBus | Ano. | Ano. | Ano. | Ano. | 100 % |
| Firma A | Ano. | Ne. | Ano. | Ne. | 50 % |
| SITmP | Ano. | Ano. | Ano. | Ne. | 75 % |
| Firma B | Ano. | Ano. | Ano. | Ne. | 75 % |
| Firma C | Ano. | Ano. | Ano. | Ne. | 75 % |
| Firma D | Ano. | Ne. | Ne. | Ne. | 25 % |
| Firma E | Ano. | Ano. | Ano. | Ne. | 75 % |
| Firma F | Ano. | Ne. | Ano. | Ne. | 50 % |
| Firma G | Ano. | Ano. | Ano. | Ne. | 75 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V tabulce jsou zachycené a tučně vyznačené hodnoty u firem, kde jsou strhávány všechny zvolené srážky ze mzdy na základě dohod. Další tučně vyznačenou hodnotou je naopak procento u firmy, která provádí nejméně vybraných srážek. V této firmě jsou využívány jen srážky na stravování zaměstnanců.

Nejčtetnější srážkou ze mzdy na základě dohod je srážka na stravování, která je zastoupená v každé dotazované firmě. Druhou nejčtetnější srážkou ze mzdy na základě dohod je dle dotazníkového šetření srážka ze služebního telefonu, která zaujímá pozici s 90 % četností. Třetí nejčtetnější srážkou je služební tarif, který zvolilo 70 %

respondentů, jako nejméně se vyskytující srážky byly zvolené služební automobily, které zvolilo pouze 20 % respondentů.

Poslední část rozhovoru byla zaměřena na srážky ze mzdy na základě rozhodnutí soudu.

Otázka č. 17 Setkal/a jste se někdy se srážkami ze mzdy na základě exekuce?

Tab. 14: Srážky ze mzdy na základě exekuce

| Odpověď | Počet odpovědí | Procentuální část |
|----------------|-----------------------|--------------------------|
| Ano. | 8 | 80 % |
| Ne. | 2 | 20 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Z výše uvedené tabulky je patrné, že 80 % expertů se již setkalo s nějakým druhem srážek ze mzdy na základě exekuce. Pouze dva z dotazovaných expertů se s těmito srážkami dosud nesetkali.

Otázka č. 18 Kolika zaměstnanců se soudní exekuce týká / týkala?

Tab. 15: Srážky ze mzdy na základě soudní exekuce

| Název firmy | Počet zaměstnanců | Zaměstnanci v soudní exekuci | Procento výskytu |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| CSS STOD | 350 | 4 | 1,1 |
| EvoBus | 590 | 10 | 1,7 |
| Firma A | 420 | 4 | 1 |
| Firma B | 250 | 1 | 0,4 |
| Firma C | 150 | 0 | 0 |
| Firma D | 350 | 7 | 2 |
| Firma E | 200 | 0 | 0 |
| Firma F | 495 | 5 | 1 |
| Firma G | 600 | 12 | 2 |
| SITmP Plzeň | 300 | 3 | 1 |
| Celkový součet | 3705 | 46 | 1,24 |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Na základě kontingenční tabulky je možné pozorovat četnost soudní exekuce v jednotlivých firmách vůči celkovému počtu zaměstnanců. Největší procento výskytu soudní exekuce je u firem G a D, procentní vyjádření jsou pouze 2 %, ovšem z dotazovaných firem je to nejvíce. Na třetím místě s nejvyšším procentem výskytu této exekuce je pak firma Evobus s hodnotou 1,7 %. Celková četnost výskytu soudní exekuce napříč firmami je 1,24 %.

Otázka č. 19 Kolika zaměstnanců se exekuce dle exekučního řádu týká / týkala?

Tab. 16: Srážky ze mzdy na základě exekuce dle exekučního řádu

| Název firmy | Počet zaměstnanců | Zaměstnanci v exekuci dle exekučního řádu | Procento výskytu |
|-----------------------|-------------------|---|------------------|
| CSS STOD | 350 | 3 | 0,86 |
| EvoBus | 590 | 5 | 0,85 |
| Firma A | 420 | 17 | 4,05 |
| Firma B | 250 | 0 | 0,00 |
| Firma C | 150 | 0 | 0,00 |
| Firma D | 350 | 7 | 2,00 |
| Firma E | 200 | 0 | 0,00 |
| Firma F | 495 | 14 | 2,83 |
| Firma G | 600 | 22 | 3,67 |
| SITmP Plzeň | 300 | 0 | 0,00 |
| Celkový součet | 3705 | 68 | 1,83 |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Na základně kontingenční tabulky, je možné pozorovat četnost exekuce dle exekučního řádu v jednotlivých firmách vůči celkovému počtu zaměstnanců. Největší procento výskytu této exekuce je u firmy A, která má touto exekucí zastoupeno 4,05 % zaměstnanců. Na druhém místě s nejvyšším procentem výskytu této exekuce je dále firma G s hodnotou 3,6 %. Třetí místo obsadila firma F s hodnotou 2,83 % výskytu. Celková četnost výskytu exekuce dle exekučního řádu napříč firmami je 1,83 %.

Otázka č. 20 Kolika zaměstnanců se daňová exekuce týká / týkala?

Tab. 17: Srážky ze mzdy na základě daňové exekuce

| Název firmy | Počet zaměstnanců | Zaměstnanci v daňové exekuci | Procento výskytu |
|-----------------------|-------------------|------------------------------|------------------|
| CSS STOD | 350 | 1 | 0,29 |
| EvoBus | 590 | 6 | 1,02 |
| Firma A | 420 | 0 | 0,00 |
| Firma B | 250 | 0 | 0,00 |
| Firma C | 150 | 0 | 0,00 |
| Firma D | 350 | 0 | 0,00 |
| Firma E | 200 | 0 | 0,00 |
| Firma F | 495 | 0 | 0,00 |
| Firma G | 600 | 0 | 0,00 |
| SITmP Plzeň | 300 | 0 | 0,00 |
| Celkový součet | 3705 | 7 | 0,08 |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Na základně kontingenční tabulky je možné pozorovat četnost daňové exekuce v jednotlivých firmách vůči celkovému počtu zaměstnanců. S touto exekucí se setkaly pouze dvě dotazované firmy. Větší procento výskytu této exekuce je u firmy CSS STOD, která má touto exekucí zastoupeno 0,57 % zaměstnanců. Naopak menší procento pak má firma EvoBus se zastoupením 0,17 %. Celková četnost výskytu daňové exekuce napříč firmami je 0,08 %.

Otázka č. 21 Kolika zaměstnanců se správní exekuce týká / týkala?

Tab. 18: Srážky ze mzdy na základě správní exekuce

| Název firmy | Počet zaměstnanců | Zaměstnanci ve správní exekuci | Procento výskytu |
|-----------------------|-------------------|--------------------------------|------------------|
| CSS STOD | 350 | 0 | 0,00 |
| EvoBus | 590 | 0 | 0,00 |
| Firma A | 420 | 0 | 0,00 |
| Firma B | 250 | 1 | 0,40 |
| Firma C | 150 | 0 | 0,00 |
| Firma D | 350 | 3 | 0,86 |
| Firma E | 200 | 0 | 0,00 |
| Firma F | 495 | 0 | 0,00 |
| Firma G | 600 | 0 | 0,00 |
| SITmP Plzeň | 300 | 0 | 0 |
| Celkový součet | 3705 | 4 | 0,1 |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Na základně kontingenční tabulky je možné pozorovat četnost správní exekuce v jednotlivých firmách vůči celkovému počtu zaměstnanců. S touto exekucí se setkaly pouze dvě dotazované firmy. Větší procento výskytu této exekuce je u firmy D, která má touto exekucí zastoupeno 0,86 % zaměstnanců. Naopak menší procento pak má firma B se zastoupením 0,4 %. Celková četnost výskytu správní exekuce napříč firmami je 0,107 %.

Otázka č. 22 Nastal nějaký problém při řešení exekuce?

Většina expertů uvedla, že při řešení jakéhokoliv z výše uvedených exekucí nenastal žádný problém. Je nutno brát v potaz, že každý výpočet exekuce je jiný, proto je pro řešení exekucí nezbytné mít dostatek informací.

Otázka č. 23 Setkal/a jste se někdy se souběhem více exekucí najednou?

Tab. 19: Souběh exekucí

| Odpověď | Počet odpovědí | Procentuální část |
|---------|----------------|-------------------|
| Ano. | 6 | 60 % |
| Ne. | 4 | 40 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Celkově se s problémem souběhu exekucí setkalo 60 % expertů.

Celkové zhodnocení exekucí

Tab. 20: Zadluženost zaměstnanců v jednotlivých firmách

| Název firmy | Počet zaměstnanců | Soudní exekuce | Exekuce dle exekučního řádu | Daňová exekuce | Správní exekuce | Celkový počet exekucí | Podíl na exekucích |
|-----------------------|-------------------|----------------|-----------------------------|----------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Firma C | 150 | 7 | 7 | 0 | 3 | 17 | 11% |
| Firma E | 200 | 5 | 14 | 0 | 0 | 19 | 13% |
| Firma B | 250 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| SITmP Plzeň | 300 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1% |
| Firma D | 350 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| CSS STOD | 350 | 4 | 3 | 1 | 0 | 8 | 5% |
| Firma A | 420 | 4 | 17 | 0 | 0 | 21 | 14% |
| Firma F | 495 | 12 | 22 | 0 | 0 | 34 | 23% |
| EvoBus | 590 | 10 | 5 | 6 | 0 | 21 | 14% |
| Firma G | 600 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2% |
| Celkový součet | 3705 | 46 | 68 | 7 | 4 | 125 | 3,4 % |

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V kontingenční tabulce jsou uvedeny firmy, které jsou seřazeny dle počtu zaměstnanců vzestupně, pro lepší pohled na závislost mezi celkovým počtem zaměstnanců a počtem zaměstnanců v exekuci. Firma C, která má nejméně zaměstnanců z dotazovaných firem, zaujímá podíl na exekucích vyšší než 10 %. Naopak firma G, která má nejvyšší počet zaměstnanců, je jednou z nejméně zastoupených firem se zaměstnanci v exekuci, konkrétně pouhé 2 %. Z tabulky je tedy patrné, že počet zaměstnanců v exekuci nemá vliv na celkový počet zaměstnanců firmy

Firma F má dle této analýzy nejvíce zaměstnanců s exekucemi. Celkový podíl na exekucích mají zaměstnanci této společnosti celkem 23 %.

6 Analýza nejčtetnějších srážek ze mzdy

Tato část bakalářské práce je věnována výpočtu nejčtetnějších srážek ze mzdy zaměstnance na základě dohod a na základě exekuce.

6.1 Výpočet stravenek a stravenkového paušálu

Nejčastěji se objevující srážky ze mzdy na základě dohod jsou dle dotazníkového šetření stravenky. Stravenkový paušál a stravné při pracovní cestě se nikdy nechová jako srážka ze mzdy.

Pokud má jít o daňově uznatelný náklad, může zaměstnanec přispět zaměstnanci:

- **na stravenku v maximálně 55 % hodnoty jídla, ale max. 82,60 Kč (platné pro rok 2022)**
- **na stravné pro tuzemskou cestu je dáno vyhláškou 511/2021 Sb.** (pro rok 2022 při pracovní cestě 5–12 h = 118 Kč, nejvyšší příspěvek na stravenku je tedy 82,60 Kč)
- **stravenkový paušál je pevná částka, pro rok 2022 platí 82,50Kč a nárok na stravenkový paušál je dle odpracovaných směn.** Např. odpracuje 10 směn = 10 x 82,60 = 826Kč do mzdy (nepodléhá daním, sociálnímu a zdravotnímu pojištění)

Nejvyšší daňové úspory je tedy možné dosáhnout se stravenkou v hodnotě 150 Kč (55 % ze 150 Kč je 82,50 Kč)

Ohledně výše těchto příspěvků vypovídá vyhláška 511/2021 Sb. = vyhláška na cestovní náhrady.

Většina zaměstnanců má pracovní směnu na 8 hodin, ve vnitřní směrnici firmy (je možné mít toto ustanovení i v pracovní smlouvě) jsou pravidla ohledně nároku na stravenku – např. od 5 odpracovaných hodin má zaměstnanec nárok na stravenku (pokud bude tedy zaměstnanec pracovat pouze 3 hodiny – nárok na stravenku nemá).

Příklad: Zaměstnavatel vydává stravenky v hodnotě 80 Kč. V práci byl tento zaměstnanec dvacetkrát.

45 % z 80 Kč strženo zaměstnanci = 36 Kč

55 % z 80 Kč odvádí zaměstnavatel = 44 Kč

20 hodin v práci – nárok na 20 stravenek

$$20 \times 36 = 720 \text{ Kč}$$

Zaměstnanci bude tedy ze mzdy strženo 720 Kč ze mzdy.

Využití stravenkového paušálu

Od roku 2021 je možné poskytovat příspěvek na stravování i ve finanční formě (závodní stravování a stravenky zůstávají zachovány). Paušál je daňově uznatelný v jakékoliv výši.

U zaměstnance je osvobozen do výše 70 % horní hranice. Tento paušál je řízen vnitřním předpisem firmy.

Zaměstnanec byl v práci dvacetkrát, jeho směna trvá 8 hodin. Vnitřní směrnice upravuje výši příspěvku v maximální možné míře daňové uznatelnosti.

$$70 \% \text{ ze } 118 \text{ Kč} = 82,60 \text{ Kč}$$

20 hodin práce

$$20 \times 82,60 = 1 \text{ 652 Kč.}$$

Příspěvek na stravování ve výši 1 652 Kč nevstupuje do hrubé mzdy zaměstnance a přičítá se k částce, která je k výplatě.

6.2 Výpočet exekuce

Nejprve je důležité si uvědomit, že existují přednostní a nepřednostní pohledávky. Je tedy nutné si po doručení více exekucí na jednoho zaměstnance tyto pohledávky rozdělit.

Dalším krokem, který musí mzdová účetní udělat, je, ujasnit si pořadí srážek, které je jasně určené dle § 280 Občanský soudní řád č. 99/1963 Sb.

Jednotlivé přednostní i nepřednostní pohledávky je poté nutné si založit dle data doručení.

Změny od 1. 4. 2022

- Nezabavitelné minimum => 9 138,75 Kč
- Vyživovaná osoba => 3 046,25 Kč

6.2.1 Výpočet s jednou přednostní pohledávkou

Příklad: Zaměstnanec má čistou mzdu v dubnu 2022 ve výši 25 000 Kč. Má podepsané prohlášení poplatníka daně. Zaměstnanec má manželku a dvě děti, na které uplatňuje slevy. Přišla na něj exekuce od VZP.

Nezabavitelná částka (dále jen NČ) = nezabavitelné minimum + částka na všechny vyživované osoby (v našem případě tři – manželka a dvě děti)

$$\text{Nezabavitelná částka} = 9\,138,75 + (3 \times 3\,046,25) = \underline{18\,277,50 \text{ Kč}}$$

Zaokrouhlení na 18 278 Kč

Výpočet částky, kterou je možné strhnout = ČM – NČ

$$25\,000 - 18\,278 = \underline{6\,722 \text{ Kč}}$$

Jelikož jde o exekuci z Veřejné zdravotní pojišťovny, **jedná se tak o přednostní pohledávku**. Zaměstnanec má pouze jednu exekuci, a tak se jednotlivé třetiny rozdělí následovně.

- 2/3 půjdou na uspokojení pohledávky
- 1/3 půjde zpět zaměstnanci

$$2/3 \text{ z } 6\,722 = \underline{4\,481 \text{ Kč}}$$

$$1/3 \text{ z } 6\,722 = \underline{2\,240,6 \text{ Kč}}$$

K vyplacení = NČ + 1/3 pro zaměstnance (vždy)

$$\text{K vyplacení} = 18\,277,5 + 2\,240,6 = \mathbf{20\,519 \text{ Kč}}$$

Zaměstnanci se tedy vyplatí čistá mzda 20 519 Kč.

6.2.2 Výpočet s jednou nepřednostní pohledávkou

Příklad: Zaměstnanec má čistou mzdu v dubnu 2022 ve výši 25 000 Kč. Má podepsané prohlášení poplatníka daně. Zaměstnanec má manželku a dvě děti, na které uplatňuje slevy. Přišla na něj exekuce z banky za nezaplacené splátky úvěru.

$$\text{NČ} = 9\,138,75 + (3 \times 3\,046,25) = \underline{18\,277,50 \text{ Kč}}$$

Zaokrouhlení na 18 278 Kč

$$\text{Výpočet částky, kterou je možné strhnout} = \text{ČM} - \text{NČ} \Rightarrow 25\,000 - 18\,278 = \underline{6\,722 \text{ Kč}}$$

Jelikož jde o exekuci za nezaplacené splátky úvěru, **jedná se tak o nepřednostní pohledávku**. Zaměstnanec má pouze jednu exekuci, a tak se jednotlivé třetiny rozdělí následovně.

- 1/3 jde bude stržena na snížení nepřednostní pohledávky
- 2/3 se vrací zaměstnanci

$$1/3 \text{ z } 6\,722 = 2\,240,6 \Rightarrow \underline{2\,240 \text{ Kč}}$$

$$2/3 \text{ z } 6\,722 = 4\,481,2 \Rightarrow \underline{4\,481 \text{ Kč}}$$

$$K \text{ vyplacení} = 18\,277,5 + 4\,481,2 = \mathbf{22\,760 \text{ Kč}}$$

Zaměstnanci bude vyplacena mzda ve výši 22 760 Kč.

6.2.3 Souběh exekucí

Jediný problém, který respondenti uváděli, byl souběh více exekucí. Souběhu exekucí můžeme rozumět jako okamžiku, kdy nám ve stejný datum přijde více exekucí najednou. Je důležité si exekuce rozdělit (na přednostní, podle data...)

Příklad: Zaměstnanec má čistou mzdu v dubnu 2022 ve výši 25 000 Kč. Má podepsané prohlášení poplatníka daně. Zaměstnanec má manželku a dvě děti, na které uplatňuje slevy. Přišla na něj exekuce z banky za nezaplacené splátky úvěru a zároveň výživné.

Výživné je pohledávka, která má přednost před jakoukoliv jinou pohledávkou, bude tedy splácena jako první v každém případě. Podle toho, zda zůstanou prostředky na další exekuce, bude splácena nepřednostní pohledávka, v našem případě tedy nezaplacené splátky úvěru.

$$NČ = 9\,138,75 + (3 \times 3\,046,25) = \underline{18\,277,50 \text{ Kč}}$$

Zaokrouhlení na 18 278 Kč

Výpočet částky, kterou je možné strhnout = ČM – NČ

$$25\,000 - 18\,278 = \underline{6\,722 \text{ Kč}}$$

Rozdělení na třetiny:

- 1/3 jde bude stržena na snížení přednostní pohledávky
- 1/3 bude stržena na snížení nepřednostní pohledávky
- 1/3 se vrací zaměstnanci

$$1/3 \text{ z } 6\,722 = 2\,240,6 \Rightarrow \underline{2\,240 \text{ Kč}}$$

$$\text{K vyplacení} = 18\,277,5 + 2\,240,6 = \mathbf{20\,519 \text{ Kč}}$$

Zaměstnanci se vyplatí mzda ve výši 20 519 Kč.

Pokud by na zaměstnance přišla přednostní exekuce např. s datem 1. 3. 2022 a poté např. 6. 4. 2022 pohledávka nepřednostní, postupovalo by se následovně.

Nejprve by byla splácena přednostní pohledávka, tak jak bylo naznačeno v kapitole 6.2.1, tj. po 2/3 splátkách. V případě splacení přednostní pohledávky se dostane na pohledávku nepřednostní.

V případě, že má zaměstnanec hojný počet nepřednostních exekucí a po sléze přijde exekuce na pohledávku přednostní, všechny dosud splácené nepřednostní pohledávky se zastaví a splácí se přednostní pohledávky.

Exekucím podléhají kromě ošetření člena rodiny veškeré příjmy, a to i nemocenské dávky.

V dnešní době se již v každém účetním programu vypočítají exekuce automaticky jen po zadání údajů o zaměstnanci. Je nutné být informován o změnách jednotlivých částek (na vyživované osoby, nezabavitelné minimum) a tyto částky v programu aktualizovat.

6.2.4 Osobní bankrot neboli oddlužení

Dalším problémem, se kterým se při řešení exekucí mzdové účetní setkaly, byl osobní bankrot zaměstnance. Aby mohl zaměstnanec vyhlásit osobní bankrot, je nutné splnit několik podmínek:

- zaměstnanec dluží několika věřitelům,
- své dluhy není schopen dlouhodobě splácet bez jakéhokoli vidiny zlepšení,
- zaměstnanec nemá záznam v rejstříku trestů hospodářské a majetkové povahy za posledních 5 let,
- je schopen splácet alespoň 2 178 Kč měsíčně,
- dlužník musí prokazovat poctivý záměr a odpovědný přístup k plnění povinností.

Podat návrh na povolení oddlužení může pouze FO vždy za svou vlastní osobu, a to prostřednictvím notáře, advokáta nebo soudního exekutora. Tyto návrhy se podávají na příslušném insolvenčním, tj. krajském soudu. (Novák, 2021)

Nově od 1. 6. 2019 byly zavedeny dvě varianty oddlužení, kdy má dlužník možnost za tři roky splatit nejméně 60 % nebo za 5 let 30 % svých dluhů. Pokud dlužník nesplatí za 3 roky 60 % svých závazků, plynule přechází do druhé varianty oddlužení (další 2 roky na to splatit 30 % závazků). Jestliže splní řádně a včas všechny povinnosti, insolvenční soud ho osvobodí od všech zbývajících dluhů. (Novák, 2021)

Osobní bankrot není pro mzdovou účetní žádnou přítěží, spíše naopak. Mzdová účetní provádí výpočet, jako by se jednalo o přednostní pohledávku, ale celou sraženou částku posílá na účet určený insolvenčním správcem, který má za úkol rozdělení sražené částky jednotlivým věřitelům.

Ukončení insolvence musí být mzdové účtárně oznámeno insolvenčním správcem. Může dojít k situaci, kdy se ukončení insolvence dozví mzdová účtárna pozdě (mzdy jsou uzavřeny, srážky vypočítány, mohou být i odeslány na účet insolvenčního správce). Pak se tzv. přeplatek na insolvenční vyúčtuje a insolvenční správce ho vrátí přímo zaměstnanci.

V dnešní době se již v každém účetním programu exekuce vypočítají automaticky jen po zadání údajů o exekuci. Je nutné být informován o změnách jednotlivých částek (na vyživované osoby, nezabavitelné minimum) a tyto částky v programu aktualizovat.

6.2.5 Milostivé léto – odpuštění dluhů a ukončení exekuce v roce 2022

Mnoho lidí má exekuci jen kvůli malému dluhu, např. pokuta v MHD, původní dluh je tedy jen nízká částka. Během dlouhé doby nesplacení se může z malého dluhu stát exekuce v rádech desítek tisíc korun. (ferove-pujcky.cz, n. d.)

Milostivé léto znamenalo, že během 3 měsíců, konkrétně 28. 10. 2021 – 28. 1. 2022, bylo možné u exekuce zaplatit jen původní dluh, tj. jistinu, zbytek (úroky, penále a jiné poplatky s tím spojené) byl odpuštěn. Jelikož milostivé léto bylo doprovázeno několika komplikacemi spojenými s průběhem, uvažuje se nyní o tzv. druhém milostivém létě, které by mělo být na podzim roku 2022. (ferove-pujcky.cz, n. d.)

7 Metodika postupu při exekučních srážkách

Tato metodika je určena pro mzdové účetní, které vytvářejí mzdu pro zaměstnance s příkazem exekuce.

Výpočet čisté mzdy (z hrubé mzdy se odečtou zákonné srážky, jako jsou daně, SP, ZP)

Nejprve se vypočítá čistá mzda zaměstnance, jelikož exekuční srážky se počítají až z čisté mzdy.

Příklad: Zaměstnanec má hrubou mzdu 25 000Kč, podepsal prohlášení k dani a má dvě děti.

HM 25 000 521/331

Zákonné srážky ze mzdy zaměstnance:

ZP 4,5 % z 25 000 Kč = 1 125 Kč 331/336.1

SP 6,5 % z 25 000 Kč = 1 625 Kč 331/336.2

Daň před slevami = 3 750 Kč 331/342

Srážky za zaměstnavatele:

ZP 9 % z 25 000 Kč = 2 250 Kč 524/336.1

SP 24,8 % z 25 000 Kč = 6 200 Kč 524/336.2

Slevy:

Sleva na poplatníka 2 570 Kč

Daňové zvýhodnění:

Zvýhodnění na dvě děti = 3 127 Kč

Vzniká daňový bonus = 1 947 Kč

ČM = 25 000 – 2750 + 1947 = 24 197 Kč (při daňovém bonusu se daň neodvádí)

Výplata mzdy 331/211 (221)

Veškeré srážky se dále účtují na účty 331/379 (výživné, exekuce, spoření...)

Odvod srážek 379/221

Rozdělení přednostních a nepřednostních pohledávek

Přednostní pohledávky jsou ty, kde je věřitel stát. Výživné má absolutní přednost před jakoukoliv jinou pohledávkou. Nepřednostní pohledávky jsou ty, kdy věřitelem není stát, jsou to např. pohledávky banky za nezaplacené splátky úvěru. Právní předpis, kde je rozdělení těchto pohledávek, udává zákon číslo 99/1963 Sb., Občanský soudní řád.

Seřazení pohledávek dle data doručení

Pořadí jednotlivých pohledávek se dále řadí podle dat, kdy exekuce dorazila ke mzdové účetní. V případě, že zaměstnanec změní zaměstnání, nová mzdová účetní by si měla zkontrolovat, zda byly exekuce do té doby ve správném pořadí.

Výpočet nezabavitelné částky

$N\check{C}$ = nezabavitelné minimum + (počet vyživovaných osob x příspěvek na vyživovanou osobu)

- Nezabavitelné minimum = 9 138,75 Kč
- Vyživovaná osoba = 3 046,25 Kč
- Životní minimum jednotlivce = 4 250 Kč
- Hranice plně zabavitelné částky = 24 370 Kč

Výpočet částky, ze které se počítají jednotlivé třetiny (tj. výpočtová základna)

= $\check{C}M - N\check{C}$

Dále se postupuje dle výpočtů, které jsou uvedeny v kapitole 6.2. Výpočet exekuce.

Pokud by **výpočtová základna vyšla vyšší než hranice plně zabavitelné částky**, bude se postupovat následovně:

Příklad: Zaměstnanec má čistou mzdu 50 000 Kč, je bezdětný, nemá manželku a v exekuci se jedná o nepřednostní pohledávku.

Nezabavitelné minimum = 9 139 Kč (nemá děti ani manželku -> $N\check{C}$)

Výpočtová základna (částka po odečtu nezabavitelné částky) = 50 000 – 9 139 = **40 861 Kč** -> což je více než 24 370 Kč (částka pro plně zabavitelnou částku)

Rozdělení na třetiny: 24 370: 3 = 8 123 Kč

Výpočet srážky: 40 861 – 24 370 = 16 491

Srážka pro nepřednostní pohledávku:

16 497 + 8 123 (1/3 plně zabavitelné částky) = **24 614,-**

K výplatě: 9 139 (nezabavitelné minimum) + 16.491 (rozdíl mezi čistou mzdou očištěnou o nezabavitelné minimum a plně zabavitelnou částkou) = **25 386,- odchází zaměstnanci na účet.**

S tímto příkladem, tj. pokud výpočtová základna vyjde vyšší než hranice plně zabavitelné částky, je možné se v praxi setkat při vysokých příjmech, zároveň se tento příklad v praxi moc neobjevuje, exekuci podléhají většinou příjmy zaměstnanců, kteří mají zpravidla nižší příjmy.

Jestliže by výpočtová základna byla nižší než hranice plně zabavitelné částky, postupuje se dále na klasické rozdělení třetin.

Rozdělení třetin

První a druhá třetina se rozdělí mezi jednotlivé pohledávky podle předchozích pravidel. Poslední třetina se vždy vrací zaměstnanci. Pokud se jedná o přednostní pohledávku, dostává exekutor dvě třetiny a jedna třetina jde dlužníkovi. Pokud jde naopak o nepřednostní pohledávku, dostává exekutor pouze jednu třetinu a zbylé dvě jdou dlužníkovi.

Výpočet částky k vyplacení

= ČM + určitá třetina

Zúčtování mzdy

Účtování je zobrazeno u jednotlivých částí ČM.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat současný legislativní a ekonomický stav srážek ze mzdy.

V teoretické části práce byly popsány jednotlivé pojmy, které úzce souvisejí s danou problematikou. Jednalo se o základní pojmy z oblasti pracovního práva.

V rámci praktické části bylo využito dotazníkové šetření určené zaměstnancům a strukturované expertní rozhovory, které byly určené pro mzdové účetní. Cílem bylo zjistit četnost výskytu a výši srážek ze mzdy zaměstnanců v ČR.

Dotazníkové šetření včetně expertních rozhovorů bylo řádně vyhodnoceno pomocí grafů, tabulek a dalších statistických funkcí v programu MS Excel. Z výsledku šetření je patrné, že nejčastější srážkou ze mzdy na základě dohod, jsou stravenky. Tuto srážku využívají všechny dotazované firmy.

V rámci expertních rozhovorů byla zkoumána závislost mezi celkovým počtem zaměstnanců a počtem zaměstnanců, kterým mzda podléhá jednotlivým exekucím. Na výpočet exekucí je zaměřena celá podkapitola v praktické části. Jsou zde uvedeny příklady s jednou přednostní exekucí, jednou nepřednostní a souběh více exekucí.

Jelikož je řešení jednotlivých exekucí velmi složité, byla vytvořena metodika pro mzdové účetní, které mají zaměstnance s exekučním příkazem. V metodice bylo cílem poskytnout pohled na to, jak celý průběh exekuce jako srážky ze mzdy funguje. Průběh byl detailně popsán od výpočtu čisté mzdy, přes provedení srážek až po výplatu mzdy.

Do budoucna je nezbytné počítat s možnou změnou jednotlivých částek, které jsou potřeba k výpočtu, např. nezabavitelné minimum. Tato možná změna souvisí s ekonomickou situací. Před samotným výpočtem je nutné si výše těchto částek ověřit v příslušném právním předpise.

Seznam použitých zdrojů

- Breburda, J. (2021). *Exekuce srážkami ze mzdy*. (9. vyd.). Olomouc, Česko: ANAG.
- Bulla, M., Pelcl, L. (2021). *Pomocník mzdové účetní*. Český Těšín, Česko: PORADCE.
- Exekuce-insolvence.cz (2022). *Zvyšuje se životní minimum*. Dostupné 1. 4. 2022 z <https://exekuce-insolvence.cz/zvyseni-nezabavitelne-castky-pri-exekuci-od-1-4-2022-zvysuje-se-zivotni-minimum/>
- Exekuce – insolvence.cz. (2020) : *Jaké je nezabavitelné minimum při insolvenci v roce 2021*. <https://exekuce-insolvence.cz/jake-je-nezabavitelne-minimum-pri-insolvenci-v-roce-2020/>
- Exekuce.justice.cz (n. d.). *Srážky ze mzdy a jiných příjmů*. Dostupné 19. 4. 2022 z <https://exekuce.justice.cz/srazky-ze-mzdy-a-jinych-prijmu/>
- Ferove-pujcky.cz (n.d.) *Výpočet exekuce 2022: Zvýšení nezabavitelné částky od 1. 4. 2022*. Dostupné 20. 4. 2022 z <https://ferove-pujcky.cz/2021-vypocet-exekuce-2022-zvyseni-nezabavitelne-castky-od-1-1-2022/>
- Hauzarová, M. (2017). *Exekuční srážky ze mzdy v příkladech*. *Portál.pohoda.cz*. Dostupné 27. 12. 2021 z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/exekucni-srazky-ze-mzdy-v-prikladech/>
- Indeed.com (2021). *Wages vs. Salary: What 's the difference*. Dostupné 14. 4. 2022 z <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/wages-vs-salary>
- Ipodnikatel.cz (2011). *Dohoda o srážkách ze mzdy (vzor)*. Dostupné 27. 12. 2021 z <https://www.ipodnikatel.cz/dohoda-o-srazkach-ze-mzdy-vzor/>
- Kučerová, D. (2021). *Nezabavitelná částka v exekucích a insolvencích v roce 2021*. *Podnikatel.cz*. Dostupné 27. 12. 2021 z <https://www.podnikatel.cz/clanky/nezabavitelna-castka-v-exekucich-a-insolvencich-v-roce-2021/>
- Kučerová, D. (2022). *Další zvýšení nezabavitelné částky v exekucích*. *Podnikatel.cz*. Dostupné 28. 2. 2022 z <https://www.podnikatel.cz/clanky/nezabavitelna-castka-v-exekucich-zpetne-od-zacatku-roku-2022/>
- Novák, P. (2021). *Osobní bankrot 2022*. *Skrblík.cz*. Dostupné 1. 4. 2022 z <https://www.skrblik.cz/finance/uvery/dluhy/osobni-bankrot/navod/>

Podnikatel.cz (2021). *Nový občanský zákoník (úplné znění)*. Dostupné 7. 10. 2021 z <https://www.podnikatel.cz/zakony/novy-obcansky-zakonik/uplne/#aktualni-zneni>.

Portál pohoda (2018). *Vyživované osoby pro účely exekuce ze mzdy*. Dostupné 7. 10. 2021 z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/vyzivovane-osoby-pro-ucely-exekuce-ze-mzdy/>.

Pracomat (2021). *Zákoník práce 2021 – úplné znění platné od 1. 1. 2021*. Dostupné 7. 10.

Preuss, O. (2021). *Srážky ze mzdy. Dostupný advokát*. Dostupné 15. 12. 2021 z <https://dostupnyadvokat.cz/blog/srazky-ze-mzdy#dohody>

2021 z <https://www.pracomat.cz/poradna/zakonik-prace.html>.

Šubrt, B.(2018). *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc, Česko: ANAG.

Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Přikrylová, H., Krajčíková, Z., Lukešová, D., Dorčáková, J. Mikyska, M. (2018). *Abeceda mzdové účetní*. (28. vyd.). Olomouc, Česko: ANAG.

Truhlářová, M. (2018), *Vyživované osoby pro účely exekuce ze mzdy*. *Portal.pohoda.cz*. Dostupné 27. 12. 2021 z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/vyzivovane-osoby-pro-ucely-exekuce-ze-mzdy/>

Vybíhal, V. (2020). *Mzdové účetnictví 2020, praktický průvodce*. (23. vyd.). Praha, Česko: Grada.

Vybíhal, V. (2021). *Mzdové účetnictví 2021, praktický průvodce*. (24. vyd.). Praha, Česko: Grada.

Zákony pro lidi (2021). *Občanský soudní řád (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění)*. Dostupné 7. 10. 2021 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-240>

Zákony pro lidi (2021). *Zákon o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o náhradním výživném)*. Dostupné 1. 4. 2022 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-588>

Zilvar, T. (2021), *Nezabavitelné minimum se dlužníkům pro rok 2021 zvyšuje*. *Měsíc.cz*. Dostupné 27. 12. 2021 z <https://www.mesec.cz/clanky/nezabavitelne-minimum-se-dluznikum-pro-rok-2021-zvysuje/>

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tab. 2: Charakteristika srážek ze mzdy na základě právních předpisů..... | 12 |
| Tab. 2: Charakteristika srážek ze mzdy na základě dohod..... | 17 |
| Tab. 3: Charakteristika srážek ze mzdy na základě exekuce..... | 18 |
| Tab. 4: Složky nezabavitelné částky v lednu v roce 2021 a 2022..... | 22 |
| Tab. 5 Využívání stravenek, stravenkových karet či firemního stravování..... | 25 |
| Tab. 6: Nabídka služebního tarifu pro mobilní telefony..... | 26 |
| Tab. 7: Využívání služebních, mobilních telefonů..... | 26 |
| Tab. 8: Využívání služebních automobilů..... | 27 |
| Tab. 9: Setkali jste se někdy s hrazením škody..... | 33 |
| Tab. 10: Kolikrát jste se již setkali s hrazením škody..... | 34 |
| Tab. 11: Výše, ve které firma hradí škodu..... | 34 |
| Tab. 12: Setkali jste se někdy s hrazením manka..... | 35 |
| Tab. 13: Procentuální využití srážek v jednotlivých firmách..... | 36 |
| Tab. 14: Srážky ze mzdy na základě exekuce..... | 37 |
| Tab. 15: Srážky ze mzdy na základě soudní exekuce..... | 37 |
| Tab. 16: Srážky ze mzdy na základě exekuce dle exekučního řádu..... | 38 |
| Tab. 17: Srážky ze mzdy na základě daňové exekuce..... | 38 |
| Tab. 18: Srážky ze mzdy na základě správní exekuce..... | 39 |
| Tab. 19: Souběh exekucí..... | 40 |
| Tab. 20: Zadluženost zaměstnanců v jednotlivých firmách..... | 40 |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1: Hodnota vydávaných stravenek | 25 |
| Graf 2: Výše příspěvku na služební telefony..... | 27 |
| Graf 3: Počet zaměstnanců v jednotlivých firmách..... | 28 |
| Graf 4: Procentní část zaměstnanců využívajících stravování | 29 |
| Graf 5: Výše příspěvku na stravenky..... | 29 |
| Graf 6: Výše příspěvku na stravné v jednotlivých firmách..... | 30 |
| Graf 7: Procentní zastoupení při využívání služebního tarifu..... | 31 |
| Graf 8: Zaměstnanci, kteří mají nárok na služební tarif..... | 31 |
| Graf 9: Procentní zastoupení při využívání služebních telefonů..... | 32 |
| Graf 10: Využití služebních automobilů..... | 33 |

Seznam příloh

Příloha A: Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ – první varianta „vlastní“ srážky

Příloha B: Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ – druhá varianta „cizí“ srážky

Příloha C: Otázky z dotazníkového šetření

Příloha D: Otázky z expertního rozhovoru

Seznam zkratek

ČM...čistá mzda

DŘ...daňový řád

EŘ...exekuční řád

FO...fyzická osoba

HM...hrubá mzda

NČ...nezabavitelná částka

OSŘ...občanský soudní řád

OZ...občanský zákoník

PO...právnícká osoba

ZP...zákoník práce

Příloha A: Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ – první varianta „vlastní“ srážky

1. ABC, s. r. o., IČ: 12345678, se sídlem Podnikatelská1, Olomouc
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

2. František Novák, nar. 19. 9. 1991, bytem Dělnická 111, Olomouc
(dále jen „zaměstnanec“)

se dohodli takto:

Zaměstnavatel bude provádět srážky ze mzdy zaměstnance na úhradu své pohledávky vůči zaměstnanci na náhradu škody, která je předmětem samostatné dohody o náhradě škody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dne 15. 3. 2018. Vzhledem k tomu, že tato škoda byla způsobena podle pravomocného trestního příkazu vydaného Okresním soudem v Olomouci dne 10. 2. 2018, sp. Zn. 8 Tz 1234/2018, úmyslným trestným činem, jedná se o přednostní pohledávku.

Zdroj: Mzdová účetní, 2019, zpracováno autorem

Příloha B: Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ – druhá varianta „cizí“ srážky

1. Snadná půjčka, a.s., IČ: 98765432, se sídlem Lichvářská 666, Praha (dále jen „věřitel“)

a

2. František Novák, nar. 19. 9. 1991, bytem Dělnická 111, Olomouc (dále jen „dlužník“)

se dohodli takto:

I.

Smluvní strany se tímto dohodly na provádění srážek ze mzdy, kterou dlužník pobírá od svého zaměstnavatele uvedeného v čl. III. této dohody, a to ve prospěch věřitele na úhradu jeho pohledávky úvěru specifikovaného v čl. II. této dohody. Smluvní strany se dohodly, že výše srážky ze mzdy nesmí přesáhnout částku 3 000 Kč měsíčně.

II.

Předmětem zajištění podle této dohody je pohledávka úvěru ve výši 100 000 Kč a jejího příslušenství na základě Smlouvy o úvěru č. 86420 uzavřeného dne 1. 2. 2019 mezi věřitelem a dlužníkem, která je nedílnou přílohou této dohody.

III.

Přílohou této dohody je rovněž písemný souhlas zaměstnavatele dlužníka, tj. společnost ABC, s. r. o., IČ: 12345678, se sídlem Podnikatelská 1, Olomouc, s prováděním srážek ze mzdy ze dne 1. 2. 2019. Smluvní strany se dohodly, že tuto dohodu doručí věřitel zaměstnavateli dlužníka za účelem provádění srážek ze mzdy ihned po jejím podpisu.

Zdroj: Mzdová účetní, 2019, zpracováno autorem

Příloha C: Otázky z dotazníkového šetření

Otázka č. 1 Uveďte název společnosti, ve které jste zaměstnán/a.

Otázka č. 2 Jsou ve vybrané společnosti využívány stravenky, stravenkové karty či firemní stravování?

Otázka č. 3 V jaké hodnotě firma vydává stravenky?

Otázka č. 4 Je u Vás ve společnosti využívány služební tarif pro mobilní telefony?

Otázka č. 5 Jsou u Vás ve společnosti využívány služební mobilní telefony?

Otázka č. 6 Uveďte % část zaměstnanců, kteří využívají služební telefony.

Otázka č. 7 Jsou u Vás ve společnosti využívány služební automobily? Pro služební i soukromé účely.

Příloha D: Otázky z expertního rozhovoru

Otázka č. 1 Uveďte název společnosti, ve které jste zaměstnán/a

Otázka č. 2 Kolik zaměstnanců Vaše firma zaměstnává? (alespoň přibližný počet)

Otázka č. 3 Uveďte % část zaměstnanců, kteří využívají firemní stravování či odběr stravenek

Otázka Č. 4 V jaké výši Vaše firma přispívá na stravenky?

Otázka č. 5 V jaké výši firma přispívá na stravné

Otázka č. 6 Kolik % zaměstnanců služební tarif využívá

Otázka č. 7 Má na služební tarif nárok každý zaměstnanec? Pokud ne, uveďte příklady zaměstnanců, kteří tento nárok mají (např. vrcholový management, oddělení nákupu)

Otázka č. 8 Má na služební telefon nárok každý zaměstnanec? Pokud ne, uveďte příklady zaměstnanců, kteří tento nárok mají (např. vrcholový management, oddělení nákupu...)

Otázka č. 9 Uveďte % část zaměstnanců, kteří využívají služební telefony.

Otázka č. 10 Uveďte % část zaměstnanců, kteří využívají služební automobily (i pro soukromé účely).

Otázka č. 11 Má na služební automobil nárok každý zaměstnanec? Pokud ne, uveďte příklady zaměstnanců, kteří tento nárok mají (např. vrcholový management, oddělení nákupu...).

Otázka č. 12 Setkal/a jste se někdy s hrazením škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli?

Otázka č. 13 Uveďte, kolikrát jste již setkal/a s tímto případem.

Otázka č. 14 V jaké výši firma hradí takovou škodu?

Otázka č. 15 Setkal/a jste se někdy s hrazením manka, které zaměstnanec způsobil zaměstnavateli

Otázka č. 16 V jaké výši by vaše firma hradila takovou škodu?

Otázka č. 17 Setkal/a jste se někdy se srážkami ze mzdy na základě exekuce?

Otázka č. 18 Kolika zaměstnanců se soudní exekuce týká / týkala?

Otázka č. 19 Kolika zaměstnanců se exekuce dle exekučního řádu týká / týkala?

Otázka č. 20 Kolika zaměstnanců se daňová exekuce týká / týkala?

Otázka č. 21 Kolika zaměstnanců se správní exekuce týká / týkala?

Otázka č. 22 Nastal nějaký problém při řešení exekuce?

Otázka č. 23 Setkal/a jste se někdy se souběhem více exekucí najednou?

Abstrakt

Peteříková, T. (2022). *Právní a ekonomické aspekty srážek ze mzdy* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

Klíčová slova: mzda, srážky ze mzdy, exekuce, účtování

V této bakalářské práci bylo cílem teoretické části popsat problematiku srážek ze mzdy. K pochopení tématu byly vysvětleny základní pojmy – mzda, srážky ze mzdy, přednostní a nepřednostní pohledávka atd. Cílem praktické části bylo získat kvantitativní data metodou dotazníkového šetření a expertních rozhovorů. Nejčtenější srážky předvést na příkladech a zúčtovat je. Výsledkem práce je zjištění, které srážky se u nás nejčastěji strhávají ze mzdy a dále také sestavení metodiky pro mzdové účetní, které mají zaměstnance s příkazem k exekuci.

Abstract

Peteříková, T. (2022). *Legal and economic aspects of wage deductions*. (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: wages, deductions from wages, execution, accounting

The aim of the theoretical part of this bachelor thesis was to describe the problematics of deductions from wages. In order to understand the topic, the basic concepts such as wages, deductions from wages, priority and non-priority claim, etc. were explained. The aim of the practical part was to obtain quantitative data by means of questionnaire survey and expert interviews. To demonstrate the most common deductions with examples and to account for them. As a result of this bachelor thesis, we can find out which deductions are most frequently deducted from wages and also establishment of methodology for payroll accountants who have employees with garnishment orders.