

Srážky ze mzdy

Dobrovolný či nedobrovolný odvod části mzdy dalšímu subjektu.

Srážky stanovené zákonem jsou především zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, platba pojistného (sociálního a zdravotního). Z toho vyplývá, že srážkou ze mzdy jsou i tyto **přednostně prováděné srážky**. Po odečtení těchto srážek se vypočítá z hrubého příjmu čistá mzda.

Ostatní srážky se už provádějí z čisté mzdy. Zákon umožňuje provést zaměstnavateli srážky ze mzdy **i bez souhlasu zaměstnance**. § 147 zákoníku práce taxativně uvádí případy, kdy lze srážku provést:

- záloha na mzdu,
- nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady a jiné nevyúčtované provozní zálohy,
- náhrada mzdy za dovolenou.

Srážky ze mzdy – povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec je povinen při nástupu k zaměstnavateli (na Oddělení personálním a sociálním) sdělit, že mu srážky ze mzdy byly nařízeny rozhodnutím soudu apod. V případě, že zaměstnanci byly srážky ze mzdy nařízeny poté, co se stal zaměstnancem MENDELU, musí tuto skutečnost nahlásit neprodleně, aby zaměstnavatel (mzdová účtárna) mohl zahájit další kroky, tj. vypočítat srážky ze mzdy a provést je (nutno vždy brát v potaz i srážky přednostní – více informací zaměstnanci poskytně Ekonomický odbor – [mzdová účtárna](#)).

Exekuční srážky

Výkon rozhodnutí – exekuce je další případ, kdy zaměstnavatel provádí srážky **bez dohody o srážkách ze mzdy**.

Srážky provede zaměstnavatel podle rozhodnutí:

- soudu,
- soudním exekutorem,
- správcem daně (finanční úřad),
- úřední exekuce.

Srážky ze mzdy jsou rovněž jedním z možných způsobů provedení exekuce či soudního výkonu rozhodnutí. O jejich uvalení rozhoduje soud nebo soudní exekutor, v případě správní či daňové exekuce pak příslušné orgány.

Zaměstnavatel může uplatnit bez souhlasu srážku ze mzdy jen ve výše uvedených případech.

Ostatní srážky mohou být provedeny pouze na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance.

Provádění srážek mimo exekuci (mimoexekučních srážek) i srážek při výkonu rozhodnutí (exekučních srážek) je nedílnou součástí mzdové agendy (každého) zaměstnavatele

Dohodu o srážkách ze mzdy uzavírají dlužník (zaměstnanec) a věřitel, kterým může být buď zaměstnavatel, nebo třetí osoba.

Srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele

Srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele mohou být například **srážky za stravné**, za užívání služebního bytu nebo srážky sloužící k náhradě škody způsobené zaměstnancem.

Srážky ve prospěch třetí osoby

Srážky ve prospěch třetí osoby se nejčastěji týkají placení výživného. V případech, kdy je věřitelem třetí osoba, je k uzavření dohody o srážkách nutný souhlas zaměstnavatele.

Výše srážek

Srážky se provádí z čisté mzdy a jejich výše se liší u běžných a přednostních pohledávek. **Přednostní pohledávky jsou např. pohledávky na výživném, vůči státu a náhrady škod způsobených úmyslnými trestnými činy.**

Nejdříve se stanoví nezabavitelná částka, ta činí na dlužníka 6 428,67 Kč; na každou vyživovanou osobu – mezi které se počítá i manžel/ka, a to i v případě, že má vlastní příjem – se k této částce přičítá 1 607,17 Kč. Celková nezabavitelná částka se odečte od výše čisté mzdy, tím se určí tzv. zbytek čisté mzdy.

Je-li tento zbytek nižší než 9 643 Kč, vydělí se třemi. Pokud není na dlužníka vedena exekuce kvůli přednostním pohledávkám, srážka činí třetinu a dvě třetiny jsou dlužníkovi ponechány. Čelí-li dlužník exekuci kvůli přednostním pohledávkám, jsou mu strženy dvě třetiny. Třetina musí být dlužníkovi ponechána.

Je-li zbytek čisté mzdy vyšší než 9 643 Kč, je částka, o kterou zbytek tuto hranici přesahuje zabavena celá a třetina se určí z 9 643 Kč. Ty mají stejné určení jako v předchozím případě.

Povinnost zaměstnavatele poskytnout součinnost

Pokud je zaměstnavateli doručena žádost o poskytnutí součinnosti, je zaměstnavatel povinen poskytnout informace o pracovním poměru, výši mzdy (obvykle průměrná čistá měsíční mzda za předcházející 3 měsíce nebo půl roku), počet vyživovaných osob a případně výši ostatních dluhů a zda mají lepší pořadí.