



moderní HR manager

ČÍSLO 6 | LISTOPAD 2022 | 4. ROČNÍK

Zálohy na mzdy: vítaný benefit v době krize

Má zaměstnanec právo na zálohu na mzdu, nebo záleží pouze na vůli zaměstnavatele? Jak často zálohy vyplácet? Jakým způsobem postupovat, je-li pracovník v exekuci či insolvenční? Vyplatí se vám tento benefit zavést? A kdy vám naopak přinese administrativní zátěž a problémy?

Je namísto začít konstatováním, že se nejedná o zcela převratnou novinku. Mnozí již zálohy na mzdy zažili, u některých zaměstnavatelů nebyly nikdy ani zcela zrušeny. Nicméně aktuálně zažívají tyto zálohy renesanci. Dochází k zavádění nových systémů a zaměstnanec si může například vybrat, **jak často bude zálohu chtít a v jaké výši**. U některých zaměstnanců je tato možnost velmi oblíbená. To vyplývá i ze současné nelehké situace, kdy mnozí zaměstnanci nejsou schopni vyjít s penězi z výplaty až do dalšího výplatního termínu. Takto vzniklou finanční tíseň pak mohou řešit například i prostřednictvím krátkodobých půjček, což však i na základě jejich vysokého úročení může být začátek cesty k ještě větším finančním problémům těchto lidí a jejich blízkých, či dokonce k možnému pádu do dluhové pasti. Záloha

na mzdu je pak pro takové zaměstnance skutečně velmi výrazným benefitem.

Jak se záloha na mzdu vyplácí

Někteří zaměstnavatelé pak kupříkladu vyplácejí **zálohy i na týdenní bázi**, a to například u nequalifikovaných pozic, krátkodobých prací a brigád či zaměstnancům ze zahraničí. Tento postup se uplatňuje především v gastronomii, stavebnictví, logistice nebo v maloob-

Zaměstnavatel musí sledovat insolvenční rejstřík

chodu. Pro tuto cílovou skupinu zaměstnanců je to příjemný benefit, protože tito lidé často bývají v situaci, kdy mohou mít problémy vyjít s penězi

nebo žijí s velmi omezenými možnostmi čerpání úspor.

Velký zájem o tento benefit je mimo jiné též před Vánoce či před letními a zimními prázdninami. Zde je ovšem už vidět riziko spočívající ve **vyšší administrativní zátěži** pro zaměstnavatele, zejména pak pro jeho personální a mzdové úseky.

Záloha na mzdu a zákony

V zákoně č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) se v ustanovení § 141 odst. 1 dočteme, že mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo právo na mzdu.

V rámci tohoto období je také na základě ustanovení § 141 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatelem určen pravidelný výplatní termín.



Dle ustanovení § 143 odst. 1 zákoníku práce je dále zaměstnavatel povinen zaměstnanci při výplatě mzdy po provedení srážek ze mzdy zaplatit částku na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to **nejpozději v pravidelném výplatním termínu**.

Zákoník práce tudíž nezakazuje zaměstnanci poskytnout zálohu na mzdu, ani ji však poskytnou nepřikazuje. Jedná se tudíž o benefit poskytovaný zaměstnancům zaměstnavatelem a zaměstnanci **nemají zákonný nárok na vyplácení těchto záloh**.

Je třeba si na základě výše uvedeného také uvědomit, že ve věci jde vždy „jen“ o zálohu na mzdu. Zaměstnanec čerpá nejprve zálohu či zálohy na mzdu a pak je mu zaměstnavatelem poskytnut **doplatek mzdy** (po odpočtu již vyplacených záloh). Z toho vyplývá, že výplatní termín je u zaměstnavatele vždy jen jeden a je fakticky nezávislý na datech výplaty zálohy či záloh. K tomuto datu, tedy k datu výplatního termínu zaměstnavatele, je mzda vypočtena standardně z plné výše hrubé mzdy se zohledněním zálohy na daň, sociálního a zdravotního pojištění a podobně, eventuálně pak s provedením exekučních či insolvenčních srážek ze mzdy, a dále tedy i se zohledněním proplacených záloh mzdy.

Zaměstnavatel je tedy dle zákoníku práce povinen odeslat na své náklady zaměstnanci **mzdu pouze jednou**. Jestliže jsou zaměstnavatelem poskytovány zálohy na mzdu, a to i častěji, mají tedy nést náklady na toto benefitní plnění od zaměstnavatele i sami zaměstnanci. Na straně zaměstnavatele se pak v případě, že tyto náklady vezme na svá bedra, dle našeho názoru naopak **nemůže jednat o daňově uznatelný náklad** (výdaj).

Co zaměstnanci s exekucemi či insolvenčemi?

Na základě zvýšené administrativy s poskytováním záloh může zaměstnavatel **zavést za zálohy například „poplatek“**, kterým bude zatížen zaměstnanec. K tomu mohou posloužit i speciálně připravené mobilní aplikace, pokud zaměstnavatel takové služby využije. Zde si pak zaměstnanec zkontroluje částku, kterou je možné za konkrétní měsíc vybrat (obvykle do výše až 50 % z celkové výše měsíční mzdy), zvolí a potvrdí výši zálohy. Po výběru obdrží e-mail s potvrzením o poskytnuté záloze. V systému se zobrazuje i historie poskytnutých záloh u každého zaměstnance.

Stále je třeba mít na paměti, že v případě záloh se jedná o zaměstnanecký benefit, jak již bylo uvedeno výše. Zákoník práce ani jiný zákonný

předpis **poskytování záloh nenařizuje**. Také určení podmínek pro poskytování záloh je tedy na straně zaměstnavatele. To by mělo být ze strany zaměstnavatele nastaveno transparentním a zaměstnancům známým postupem, kterým **nebude docházet k jakékoliv diskriminaci zaměstnanců**. Zaměstnavatel pak může zvolit maximální možné limity, frekvenci záloh, ale i další omezení ve věci těchto záloh. Často se zálohy neposkytují například zaměstnancům s exekučními a insolvenčními srážkami ze mzdy.

U insolvenčního řízení je třeba upozornit na skutečnost, že celý spis je volně přístupný ve veřejném elektronickém insolvenčním rejstříku na internetových stránkách Ministerstva spravedlnosti ČR a veškerá rozhodnutí soudu se považují (až na výjimky) za doručená vůči všem již jejich zveřejněním. Zaměstnavatel tedy nemůže argumentovat, že se nedozvěděl od zaměstnance o tom, že je v insolvenční. Zaměstnavatel by měl nahlédnutím do insolvenčního rejstříku již při přijímání zaměstnance do pracovního poměru zjistit, zda **je na daného zaměstnance vedeno insolvenční řízení** a v jaké je fázi, případně zjistit vydání příkazu plátcí mzdy ke srážkám, případně i pravidelně do insolvenčního rejstříku nahlížet.

Pokud by zaměstnavatel **neprováděl srážky ze mzdy**, vznikla by mu tím **odpovědnost za škodu oprávněným věřitelům v insolvenčním řízení** ve výši nesražených částek. Soud by mu mohl uložit pořádkovou pokutu za ztěžování postupu řízení do výše 50 tis. Kč. Dále by takové chování mohlo být dle našeho názoru také klasifikováno jako **porušení povinnosti v insolvenčním řízení** dle § 225 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, v platném znění.

Pokud se jedná o insolvenční srážky, je dále v zájmu zaměstnance i zaměstnavatele získat s možným vyplácením záloh na mzdu **předchozí souhlas insolvenčního správce**, aby insolvenční správce ve vyplácení těchto záloh nemohl nalézt nepoctivý záměr.

Problematika záloh není jednoduchá a je třeba mít na zřeteli, že i poskytování záloh na mzdy ze strany zaměstnavatele může přinášet administrativní zátěž či problémy v případě zaměstnanců v insolvenční či exekuci. Je tedy nutno vždy zvážit, zda je tento bonus zaměstnancům pro zaměstnavatele únosný, eventuálně se pokusit přenést část nákladů na zaměstnance a vyhnout se možným rizikům, která zaměstnavateli hrozí.

Zaměstnavatelé také musí postupovat s velkou opatrností u zaměstnanců postižených exekucemi nebo výkonem rozhodnutí. Právní podklad této problematiky lze najít například v ustanovení § 285 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, v platném znění. Z předmětného ustanovení vyplývá, že v případě, kdy plátce mzdy vyplácí měsíční mzdu nadvakrát (jako zálohu a vyúčtování), může **přiměřeně srážky provést povinnému již ze zálohy**. Výplatu srážek oprávněnému provede však vždy až po uplynutí příslušného měsíce. Na základě tohoto ustanovení tudíž musí zaměstnavatel vždy pamatovat na to, že po poskytnutí zálohy musí zbýt dostatek pro provedení měsíční srážky ze mzdy. Proto je dle našeho názoru vhodné řešit situaci v těchto případech například tak, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům postiženým exekucí **zálohu maximálně ve vyšší nezabavitelné částky**.

Celá problematika je však samozřejmě složitější a komplexnější. Co se týče exekučního řízení nebo výkonu rozhodnutí, lze ve věci uvést následu-

Srážky ze mzdy můžete provést již ze zálohy

jící podrobnosti, které musí zaměstnavatel brát na zřetel. Zejména je dle našeho názoru vhodné zdůraznit, že zaměstnavatel ztrácí dnem, kdy je zaměstnavateli jako plátcí doručeno nařízení exekuce (nebo výkonu rozhodnutí), právo na vyplácení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek. Od tohoto data tedy již zaměstnavatel **nesmí zaměstnanci vypočtené srážky vyplatit** a má povinnost je u sebe deponovat až do okamžiku nabytí právní moci.

Po nabytí právní moci vyplatí zaměstnavatel sražené částky exekuto-

rovi nebo oprávněnému a dále sráží a vyplácí až do chvíle, kdy je pohledávka uspokojena.

V praxi zaměstnavateli tedy přijde buď nařízení výkonu rozhodnutí, ve kterém soud přikáže plátcí mzdy, aby prováděl zaměstnanci srážky, nebo exekuční příkaz. Zaměstnavatel pak postupuje následovně:

- **den doručení rozhodnutí o nařízení výkonu rozhodnutí nebo exekučního příkazu** – již nesmí vyplatit srážky zaměstnanci, deponuje je u sebe;

- **den doručení vyrozumění o právní moci** – odesle veškeré sražené částky oprávněnému/exekutorovi a další sráží a odesílá až do úplného uhrazení.

Zátěž a problémy pro zaměstnavatele

Pokud je mzda vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci nadvakrát (či i víckrát), to znamená jako záloha (či zálohy) a vyúčtování, lze na základě výše uvedeného provést přiměřeně srážky již ze zálohy, **výplata srážek se však provede vždy až po uplynutí příslušného měsíce** po vyúčtování celé mzdy, jak je již uvedeno v tomto článku výše.

Jestliže zaměstnavatel jako plátce mzdy nebo platu neprovede ze mzdy či platu zaměstnance jako povinného srážky řádně a včas, provede-li je v menším než stanoveném rozsahu anebo nevyplatí-li srážky oprávněnému či exekutorovi bez odkladu po tom, kdy mu bylo doručeno vyrozumění, že nařízení výkonu rozhodnutí nebo exekuční příkaz nabytí právní moci, může oprávněný či **exekutor uplatnit proti zaměstnavateli jako plátcí mzdy u soudu právo na vyplacení částek, které měly být ze mzdy zaměstnance jako povinného zaměstnavatelem sražené**.



JUDr. Jiří Gorčík, Rada & Partner
advokátní kancelář, s. r. o.

