**Stanovisko Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky k výkonu exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov realizáciou zrážok z príjmov zamestnanca, ktoré mu nenahrádzajú odmenu za prácu**

Na základe podnetu z podnikateľského prostredia bolo zistené, že v rámci aplikačnej praxe pri výkone exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov v zmysle ustanovení Exekučného poriadku dochádza k rozporuplným výkladom ustanovenia § 89 ods. 1 vo vzťahu k problematike určenia „príjmu, ktorý povinnému nahrádza odmenu za prácu“. Niektorí súdni exekútori za takýto príjem (t. j. príjem, ktorý by mal podliehať exekúcii zrážkami zo mzdy a iných príjmov) považujú aj príjem zamestnanca, na ktorý mu vzniká právny nárok na základe Zákonníka práce alebo osobitného právneho predpisu, avšak tento príjem svojou povahou nie je možné subsumovať pod pojem „mzda“, resp. odmena za vykonanú prácu. Ide totiž o príjmy zamestnanca, ktoré mu síce poskytuje zamestnávateľ, avšak nie ako odmenu za prácu (t. j. nejde o príjem nahrádzajúci odmenu za prácu), ale ide o príjem poskytovaný v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, pričom účel tohto príjmu (plnenia) je diametrálne odlišný od účelu „náhrady odmeny za prácu“.

Podľa ustanovenia § 89 ods. 1 *ustanovenia o exekúcii zrážkami zo mzdy sa použijú aj na exekúciu zrážkami z pracovnej odmeny členov družstiev a* ***z príjmov, ktoré povinnému nahrádzajú odmenu za prácu****, najmä z odmeny vyplývajúcej z dohody o vykonaní práce, z náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, dávok sociálneho poistenia a z dôchodkov starobného dôchodkového sporenia.*

V zmysle citovaného zákonného ustanovenia sa ustanovenia o exekúcii zrážkami zo mzdy aplikujú aj v prípade, ak má povinný nárok na pracovnú odmenu člena družstva, ako aj v prípade, ak má povinný iný príjem, ktorý mu nahrádza odmenu za prácu. Ostatné príjmy povinného nemožno postihnúť výkonom exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov.

Na to, aby príjem povinného podliehal výkonu exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov je nutné, aby bol splnený základný zákonný predpoklad vzťahujúci sa k povahe tohto príjmu a to, že tento príjem povinného mu nahrádza odmenu za prácu (mzdu). Exekučný poriadok medzi tieto príjmy zaraďuje najmä odmenu z dohody o vykonaní práce, z náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, dávky sociálneho poistenia a dôchodok starobného dôchodkového sporenia, pričom ide o demonštratívny výpočet príjmov povinného, ktoré mu nahrádzajú odmenu za prácu, t. j. exekúciou zrážkami zo mzdy a iných príjmov možno postihnúť aj iné ako uvedené príjmy zamestnanca, ak je naplnená podmienka účelu týchto príjmov, t. j. nahrádzajú mu odmenu za prácu.

Pri posúdení skutočnosti, či konkrétny príjem povinného (neuvedený v demonštratívnom výpočet § 89 ods. 1 Exekučného poriadku) je príjmom, ktorý povinnému nahrádza odmenu za prácu je nutné vychádzať najmä z definície mzdy v Zákonníku práce, ktorá predstavuje „odmenu“ za vykonanú prácu a z povahy ostatných plnení poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, ako aj zo skutočnosti, či konkrétny príjem podlieha tzv. prednostným zrážkam v zmysle ustanovení osobitných predpisov.

Definícia mzdy je obsiahnutá v § 118 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý rovnako tak obsahuje aj iné plnenia, ktoré sa za mzdu nepovažujú, pričom podmienky poskytovania jednotlivých plnení upravujú osobitné ustanovenia Zákonníka práce alebo osobitné predpisy.

Výkon zrážok zo mzdy a poradie zrážok upravuje ustanovenie § 131 Zákonníka práce, pričom ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú ustanovený zákonný rámec zrážok zo mzdy môže zamestnávateľ vykonať len v prípade, ak mu táto povinnosť vyplýva z písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy alebo z osobitného právneho predpisu.

Podľa ustanovenia § 132 Zákonníka práce sa ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa splatnosti, výplaty mzdy a zrážok zo mzdy vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok. Uvedené zákonné ustanovenie však nemožno vykladať reštriktívne vo vzťahu k možnosti realizácie zrážok zo mzdy a iných príjmov na účely výkonu exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov tak, že dotknuté ustanovenie Zákonníka práce sa vzťahuje na akýkoľvek príjem zamestnanca, ktorý mu je poskytovaný zamestnávateľom, naviac v rozpore s ustanovením § 89 ods. 1 Exekučného poriadku. Zákonník práce však pojem „príjem“ nedefinuje, ale definuje ho napr. zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, pričom aplikácia § 132 Zákonníka práce je ovplyvnená aj osobitnými právnymi predpismi upravujúcimi vykonávanie tzv. prednostných zrážok zo mzdy. Zákonník práce v zásade za príjem považuje v prvom rade plnenie poskytované zamestnancovi za výkon práce, t. j. mzdu, pričom ustanovenie § 132 Zákonníka práce sa v zásade vzťahuje okrem mzdy aj na tie „príjmy“ zamestnanca, ktoré mu poskytuje zamestnávateľ, ak tieto v zmysle osobitných predpisov podliehajú výkonu tzv. prednostných zrážok zo mzdy. Účelom právnej úpravy obsiahnutej v § 132 Zákonníka práce je totiž zosúladiť vymedzenie vymeriavacieho základu na účely vykonávania odvodov do poistných fondov s vymedzením pojmu „mzda“ na účely vykonávania tzv. prednostných zrážok zo mzdy.

Okrem uvedeného Exekučný poriadok explicitne ustanovuje, že exekúcii zrážkami zo mzdy a iných príjmov podliehajú, okrem výslovne uvedených, aj ***príjmy, ktoré povinnému nahrádzajú odmenu za prácu.*** Táto zákonná podmienka vyplývajúca z Exekučného poriadku musí byť jednoznačným spôsobom naplnená, aby bolo možné realizovať tento spôsob výkonu exekúcie. Pokiaľ teda ide o príjmy zamestnanca, ktoré sú zamestnancovi poskytované v súvislosti s jeho zamestnaním zamestnávateľom, avšak ide o príjmy, ktoré nenahrádzajú odmenu za prácu, tieto príjmy nemožno postihovať výkonom exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov, nakoľko takýto postup je v rozpore s ustanovením § 89 ods. 1 Exekučného poriadku, ak osobitný predpis explicitne neustanovuje inak.

V tejto súvislosti poukazujeme predovšetkým na príjmy zamestnanca, ktoré mu poskytuje zamestnávateľ napr. vo forme finančného príspevku na stravovanie, cestovných náhrad, daňového bonusu alebo rekreačného príspevku a pod. Všetky uvedené plnenia sú síce poskytované zamestnávateľom zamestnancovi v súvislosti s jeho zamestnaním, avšak len v prípade, ak zamestnancovi na takéto plnenie vznikol nárok podľa Zákonníka práce alebo osobitného právneho predpisu. Tieto plnenia nie sú zamestnancovi (povinnému) poskytované ako „náhrada odmeny za prácu“, t. j. náhrada mzdy a naviac tieto plnenia a ich výplatu a splatnosť upravujú osobitné právne normy, pričom naviac tieto plnenia nepodliehajú výkonu prednostných zrážok zo mzdy. Ide o plnenia, ktoré sú zamestnancovi (povinnému) poskytované zamestnávateľom na diametrálne odlišné účely ako náhrada odmeny za prácu. Práve z uvedených dôvodov tieto „príjmy“ zamestnanca (povinného) nemožno postihnúť výkonom exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov.

**Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky na základe uvedeného konštatuje, že príjmy zamestnanca poskytované zamestnávateľom v súvislosti so zamestnaním vo forme finančného príspevku na stravovanie, cestovných náhrad, daňového bonusu a rekreačného príspevku nemajú povahu „náhrady odmeny za prácu“ a preto nie sú postihnuteľné exekúciou zrážkami zo mzdy alebo iných príjmov zamestnanca, keďže nejde o iný príjem definovaný v § 89 ods. 1 Exekučného poriadku, ktorý by povinnému nahrádzal odmenu za prácu a osobitný predpis explicitne neupravuje možnosť postihnutia týchto „príjmov“ výkonom rozhodnutia. Uvedené nemožno preklenúť ani reštriktívnym výkladom ustanovenia § 132 Zákonníka práce, nakoľko splatnosť a výplatu týchto plnení upravujú osobitné právne normy. Úkony súdneho exekútora v rozpore s uvedeným možno považovať za disciplinárne previnenie, nakoľko takéto úkony sú v rozpore so zákonom.**