24. 7. 2001

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

CAUSA NEVYPLÁCENÍ MZDY – OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Problematikou nevyplácení mezd jsme se zabývali již v jednom z minulých článků, kde jsme rozebírali zejména trestněprávní souvislosti. Dospěli jsme k závěru, že trestní právo má v oblasti ochrany zaměstnanců při nevyplácení mzdy sekundární a subsidiární úlohu. K přímé kriminalizaci jednání zaměstnavatelů, kteří nevyplácejí mzdy zatím nedošlo.

Problematikou nevyplácení mezd jsme se zabývali již v jednom z minulých článků, kde jsme rozebírali zejména trestněprávní souvislosti. Dospěli jsme k závěru, že trestní právo má v oblasti ochrany zaměstnanců při nevyplácení mzdy sekundární a subsidiární úlohu. K přímé kriminalizaci jednání zaměstnavatelů, kteří nevyplácejí mzdy zatím nedošlo. Ani případná budoucí kriminalizace tohoto jednání by nepomohla zaměstnancům, kteří se v důsledku nevyplácení mzdy ocitli ve svízelných sociálních situacích. Zaměstnanci potřebují spíše záruky, že jim bude mzda vyplacena a v případech nevyplacení mzdy potřebují finanční a sociální pomoc.

V první polovině roku 2000 byl přijat zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele(zákon o insolventnosti) - dále jen zákon. Dotčeným zaměstnancům tak byl poskytnut právní nástroj, který jim umožňuje alespoň částečně uspokojit jejich mzdové nároky jednoduchou, rychlou a srozumitelnou formou.

Hlavními principy zákonné úpravy jsou:
- vytvoření souladu mezi českým vnitrostátním právem a právem Evropských společenství,
- vazby na zákon o konkursu a vyrovnání (dále jen ZKV); pojem platební neschopnosti(insolventnosti) zaměstnavatele je definován částečně shodně se ZKV; vzájemná vazba je částečně zeslabena tím, že oproti ZKV je upřesněna definice platební neschopnosti zaměstnavatele(§ 3 písm. c) zákona) a dále tím, že působnost v uplatňování splatných mzdových nároků mají úřady práce a nikoliv předběžný správce konkursní podstaty
- taxativní výčet subjektů, na které se zákon nevztahuje §2 odst. 1 zákona o insolventnosti
- definuje se pojem mzdových nároků (§ 3 písm. b) zákona)
- zaměstnanec může své splatné mzdové nároky uplatňovat u kteréhokoliv úřadu práce, pokud budou splněny podmínky uvedené v zákoně(§ 4 odst. 1 zákona),
- v zájmu rychlého uspokojení mzdových nároků úřad práce v nesporných případech tento nárok zaměstnance potvrdí a zajistí jeho výplatu (§ 8 zákona), v ostatních případech rozhoduje na základě důkazů předložených zaměstnavatelem(správcem konkursní podstaty) a zaměstnancem (§8 a 9 zákona).

Základním úkolem v procesu sbližování pracovního práva ČR s požadavky komunitárního práva ES bylo zapracovat směrnici rady ES č. 80/987/EEC ze dne 20. 10. 1980 o sblížení zákonů členských států, týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. Zákon o insolventnosti je s touto směrnicí plně v souladu a splňuje základní požadavky stanovené uvedenou směrnicí. Ve většině ustanovení představuje česká úprava pro zaměstnance výhodnější právní úpravu, než je přijata v některých zemích EU.

Jednou z podmínek pro uplatnění zákona zaměstnanci je, že na zaměstnavatele byl podán návrh na prohlášení konkursu. Nelze-li na určitý subjekt podat návrh na prohlášení konkursu, nelze ani uplatnit práva podle zákona o insolventnosti. Zákon v souladu se ZKV taxativně stanoví okruh subjektů, na které se nevztahuje. Jedná se o právnické osoby zřízené zákonem za předpokladu, že stát převzal jejich dluhy nebo se za ně zaručil. Zákon se dále nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je územním samosprávným celkem. Zákon nelze použít také na právnické osoby se sídlem v zahraničí nebo na fyzické osoby s bydlištěm v zahraničí a jsou-li jejich zaměstnanci vysláni na práci na území ČR. Na tyto osoby se sice vztahuje zákoník práce, ale zákon o insolventnosti nelze použít na subjekty mimo území ČR. K uplatnění nároku nemohou být příslušné soudy cizího státu.

Zákon umožňuje poskytnout zaměstnancům mzdové nároky, které vyplývají ze sjednaného pracovního poměru nebo odměnu podle dohody o pracovní činnosti. Tyto nároky budou uspokojeny podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v případě, že výplatu těchto nároků neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Zaměstnanec může uplatňovat nejen nárok na mzdu (plat), ale i na její náhrady a na odstupné, které zaměstnanci náleží z pracovního poměru.

Zaměstnanec může nárok na výplatu mzdových nároků uplatnit pouze tehdy, když se jeho zaměstnavatel ocitl v platební neschopnosti a byl-li na něho podán návrh na prohlášení konkursu. Zaměstnavatel je v platební neschopnosti tehdy, jestliže jsou splněny dvě podmínky: neposkytnutí splatných mzdových nároků a podání návrhu na prohlášení konkursu. Podmínky pro podání návrhu na prohlášení konkursu upravuje zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání. Zajímavé je upozornit na to, že zaměstnanec, který podává návrh na prohlášení konkursu a jeho pohledávka se skládá ze mzdových nároků, je osvobozen od zaplacení zálohy na náklady konkursu(§5 odst. 1 ZKV).

Soud u něhož byl podán návrh na prohlášení konkursu, oznámí tuto skutečnost úřadu práce, v jehož obvodu je sídlo nebo bydliště dlužníka (§ 4 odst. 6 ZKV). Úřad práce pak do pěti dnů vyvěsí na úřední desce oznámení, ve kterém sděluje, že zaměstnanci předmětného podniku mohou uplatnit ve stanovené lhůtě své mzdové nároky u úřadu práce.Tyto informace budou dále sděleny ministerstvu práce a sociálních věcí a zveřejněny na jeho internetových stránkách. Dále tyto informace budou mít k dispozici všechny úřady práce, které je rovněž vyvěsí na úřední desce nebo zveřejní jiným vhodným způsobem.

Mzdové nároky může uplatnit zaměstnanec, který je v pracovním poměru nebo který má sjednánu dohodu o pracovní činnosti. A to i tehdy, když tento vztah skončil v době 6 měsíců před podáním návrhu na prohlášení konkursu.

Mzdové nároky může však zaměstnanec uplatnit maximálně za dobu tří měsíců v posledních šesti měsících před podáním návrhu na prohlášení konkursu.

Aby se zabránilo spekulativnímu jednání zaměstnanců i zaměstnavatelů, může zaměstnanec uplatnit mzdové nároky v období tří let vůči jednomu zaměstnavateli pouze jednou.

Kromě těchto časových lhůt je dále limitována výše mzdových nároků zaměstnance. Celková výše mzdových nároků uplatňovaných zaměstnancem je limitována částkou, která je dána výší průměrné mzdy v národním hospodářství za uplynulý rok(dále jen rozhodná částka). Výše nároku nesmí překročit za jeden měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Průměrná mzda za rok 2000 je 13.491,- Kč. Maximální měsíční mzda poskytnutá úřadem práce tak činí 20.236,50 Kč. Za tři měsíce to je 60.709,50 Kč. Tato částka je před zdaněním a je v ní zahrnuto i případné odstupné.

Zaměstnanci uplatňují své mzdové nároky u úřadu práce ve formě písemné žádosti(podrobněji o uplatňování nároku viz. níže). Příslušný řad práce do sedmi dnů od uplatnění mzdových nároků písemně vyzve zaměstnavatele, aby do 14 dnů předložil seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období (6 měsíců). Současně musí zaměstnavatel prokázat, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních předpisů. Byl-li ustanoven předběžný správce nebo správce přecházejí povinnosti zaměstnavatele na uvedené osoby. Pro případ, že by chyběla potřebná součinnost mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, může být na podnět úřadu zřízen u zaměstnavatele tzv. předběžný správce (§ 9a ZKV).

Jestliže nejsou nesrovnalosti mezi písemným vyjádřením zaměstnavatele a požadovanou výší mzdových nároků a dobou, za kterou je zaměstnanec požaduje, úřad práce pouze oznámí zaměstnanci údaje o tom, že budou jeho nároky kladně vyřízeny. Takovéto rozhodnutí nemá charakter správního rozhodnutí, ale jde pouze o oznámení. Správní řád se na ustanovení § 8 zákona nevztahuje proto, aby byla zachována neformálnost a rychlost vyřizování nesporných případů. Úřad práce může rozhodnout o nároku i tehdy, když se zaměstnavatelovo písemné vykázání dlužných mzdových nároků nebude shodovat s návrhem zaměstnance, ale úřad práce bude mít za to, že požadované mzdové nároky jsou věrohodně prokázány.

Nárok prokazuje nejen zaměstnanec, ale i zaměstnavatel, případně předběžný správce nebo správce. Úřad práce zde postupuje podle správního řádu (zákon č. 71/1967 Sb.). Úřad práce jako správní orgán je povinen zjistit přesně a úplně skutečný stav věci. Za tím účelem není vázán jen návrhy účastníků řízení.Dospěje-li úřad práce po provedeném dokazování k závěru, že mzdový nárok není věrohodně prokázán, přizná mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě (5.000,- Kč)

Obdobně postupuje úřad práce v případech, kdy nesouhlasí doba, za kterou uplatňuje zaměstnanec mzdové nároky s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem.Úřad poskytne mzdu pouze za dobu, kterou bude považovat za prokázanou jako nespornou. Zaměstnanec může mzdu za zbývající dobu uplatňovat dodatečně, pokud ji prokáže za nespornou, nebo ji může uplatňovat v konkursním nebo soudním řízení.

Jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnost předat úřadu práce seznam dlužných mzdových nároků a jestliže se zaměstnanci nepodaří prokázat výši uplatňovaných nároků, přizná úřad práce zaměstnanci nárok ve výši minimální mzdy.

Zaměstnanci může být dodatečně přiznán doplatek ke mzdě. Musí však své mzdové nároky dodatečně prokázat nejpozději do 3 měsíců ode dne podání návrhu na prohlášení konkursu. Jedná se o prekluzivní lhůtu a jejím marným uplynutím nárok zaniká. Úřad k ní musí přihlédnout s úřední povinnosti a nárok nepřiznat.

Nejpozději do pěti dnů od nabytí právní moci rozhodnutí úřadu práce musí tento úřad předat peněžnímu ústavu příkaz k úhradě. Nabytí právní moci se řídí § 52 správního řádu.

Úřad práce před uspokojením mzdových nároků provede srážky a odvody, které podle zvláštních právních předpisů provádí zaměstnavatel(např. pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). U odvodu pojistného jde o část, kterou je povinen odvádět zaměstnavatel za zaměstnance. Část připadající na zaměstnavatele nebude z prostředků na nesolventnost hrazena, neboť jednotlivé subjekty oprávněné a příslušné podle zákona ke správě pojistného a daní jsou oprávněny uplatňovat své nároky v konkurzním řízení.

Jestliže zaměstnanec neuspěl se svými nároky u úřadu práce, má možnost tyto nároky uplatnit v konkursní řízení nebo u soudu. Jedná se o nároky, které úřad práce nepřiznal ve výši uplatňované

zaměstnancem nebo o nároky, které nepřiznal vůbec.

Jak se úřad práce domůže prostředků, které vyplatil za zaměstnavatele? Na úřad přechází do výše vyplacených peněžních prostředků mzdový nárok zaměstnance vůči zaměstnavateli. Byl-li na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs, přihlásí úřad práce pohledávky jednotlivých zaměstnanců v konkursním řízení.

Jestliže bude návrh na konkurs zamítnut z jiných důvodů než pro nedostatek majetku, nebo dojde-li k zastavení nebo zrušení konkursu, je zaměstnavatel povinen vrátit finanční prostředky, které za něj úřad poskytl zaměstnancům. Vrací se finanční prostředky včetně úroků z prodlení a odvodů na pojistné. Lhůta pro úhradu je v § 12 zákona stavena na 3 týdny. Těchto nároků se může pracovní úřad domáhat i u soudu.

Zvláštní případ může nastat, jestliže byl zrušen konkurs, ve kterém nedošlo k potvrzení nuceného vyrovnání. V tomto případě musí zaměstnavatel vracet finanční prostředky pouze tehdy, když soud zjistil, že nejsou předpoklady pro vyhlášení konkursu, nebo jestliže všichni věřitelé a správce souhlasili s návrhem zaměstnavatele(úpadce) na zrušení konkursu.

Zaměstnavatel je povinen uhradit úřadu také ty finanční prostředky, které byly zaměstnanci poskytnuty na základě nesprávného vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem, jestliže byly z tohoto důvodu poskytnuty v částce vyšší, než zaměstnanci náležely.

Finanční částky uhrazuje úřadu práce také zaměstnanec. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec věděl nebo podle okolností musel předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. V obou posledních případech je lhůta pro vrácení finančních částek zákonem stanovena na 3 týdny ode dne, kdy se daný subjekt dozví o této povinnosti. O vrácení těchto částek může finanční úřad rozhodnout nejpozději do 3 let od jejich přiznání, jinak právo zanikne. Lhůta 3 let je obdobná lhůtám, které se pro vracení mzdových a obdobných nároků užívají v jiných pracovněprávních předpisech(např. v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti).

Závěrem je užitečné uvést alespoň stručný návod, jak by měl postupovat zaměstnanec, kterému nebyla vyplacena mzda. Předpokládejme, že se jedná o případ zaměstnance, který spadá pod zákon o insolventnosti. Celý postup je velmi neformální, jednoduchý a srozumitelný. Dotčený zaměstnanec se dostaví na kterýkoliv úřad práce a sdělí, že mu nebyla vyplacena mzda nejméně za jeden kalendářní měsíc. Uvede, že požaduje na úřadu práce, aby mu mzdu nebo její náhradu poskytl. Pro podání žádosti zaměstnance u úřadu nejsou stanoveny žádné formální náležitosti. Svůj návrh může zaměstnanec podat i ústně u úřadu práce. V žádosti se uvedou skutečnosti, které jsou demonstrativně uvedeny v § 6 zákona. Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků.

Přestože zaměstnanec může podat žádost na kterémkoliv úřadu práce, rozhoduje o přiznání mzdových nároků úřad příslušný podle § 4 odst. 2 zákona. Důvodem tohoto řešení je požadavek aby o oprávněnosti mzdových nároků rozhodoval a jejich výplatu prováděl jeden úřad práce. Úřad práce, u kterého byla podána zaměstnancem žádost a který je k jejímu vyřízení nepříslušný, neprodleně postoupí žádost k rozhodnutí místně příslušnému úřadu. Celý postup tedy splňuje požadavky minimální formálnosti, rychlosti a srozumitelnosti. Poskytuje tak praktickou pomoc zaměstnancům, kteří se v důsledku nevyplácení mezd ocitli v tíživých sociálních situacích.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Nová „tlačítková" povinnost pro e-shopy
- Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026
- Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?
- Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?
- Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor
- Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit
- Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc březen 2026
- Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie
- 10 otázek pro … Michala Kunu
- Souhrn významných událostí ze světa práva
- Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů