

9. 6. 2022

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

# Maximální výše peněžitě pomoci zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele byla valorizována. Co primárně rozhoduje o výši konkrétně poskytnuté částky?

Mzdové nároky zaměstnanců, které jim nevyplatil a zůstal dlužen zaměstnavatel, může uspokojit za podmínek zákona č. [118/2000](#) Sb., v platném znění,<sup>[1]</sup> stát prostřednictvím poboček úřadu práce. Maximální možnou částkou pro jednoho zaměstnance je nově od 1. května 2022 170 277 Kč hrubého celkem a za kalendářní měsíc (za 1 ze zaměstnancem vybraných kalendářních měsíců) 56 759 Kč hrubého.

Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci (včetně případného doplatku)<sup>[2]</sup> nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhláší a zveřejní Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.

## Maximální možné částky za 1 kalendářní měsíc

**Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu:**<sup>[3]</sup> Pro období od 1. 5. 2021 do 30. 4. 2022 (tedy bylo-li vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo podán insolvenční návrh po 30. 4. 2021 až do 30. 4. 2022) jde o částku 35 611 Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. [142/2021](#) Sb.). 1,5násobkem této částky je (po zaokrouhlení na celé koruny nahoru) částka 53 417 Kč.

**A nově pro období od 1. 5. 2022 do 30. 4. 2023 (tedy byl-li nebo bude-li podán insolvenční návrh, resp. vyhlášeno moratorium po 30. 4. 2022) jde nově o částku 37 839 Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. [104/2022](#) Sb.). 1,5násobkem této částky je (po zaokrouhlení) částka 56 759 Kč.**

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit **nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.**<sup>[4]</sup> (Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.)<sup>[5]</sup> Zaměstnanec si tedy vybírá 3 kalendářní měsíce z rozhodného (7měsíčního) období, **za které uplatní své zaměstnavatelem neuspokojené mzdové nároky.** Nelze počítat mzdové nároky za více měsíců.

Maximální možné celkové částky

**Maximální možnou částkou, kterou tedy může zaměstnanec (celkem, tedy za tři měsíce) obdržet, je pak částka 160 251 Kč (pokud byl insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno do 30. 4. 2022 včetně) resp. částka 170 277 Kč (pokud byl nebo bude insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno po 30. 4. 2022). Uvedené částky, které může zaměstnanec obdržet, jsou částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody; před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce příslušné srážky.[6] (Nejsou-li splněny potřebné podmínky, prokázány předepsané údaje apod., přizná se zaměstnanci za příslušný měsíc mzdový nárok jen ve výši odpovídající minimální mzdě.) [7]**

Kdo a jaké může uplatňovat nároky

**Právo na peněžitou pomoc od státu má zaměstnanec nebo i bývalý zaměstnanec, který v rozhodném období měl či má sjednán se zaměstnavatelem pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce zakládající účast na nemocenském pojištění[8] (t.j. započitatelný příjem z pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce dosáhl v kalendářním měsíci 10 000 Kč čili činil nejméně 10 001 Kč hrubého výdělku).[9] Mzdovými nároky rozumějí mzda, plat, jejich náhrady a odstupné, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Podle zákona se tedy neuspokojují jiné peněžité nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli, tedy např. cestovní náhrady.**

Zákon se však nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast. [10]



**Richard W. Fetter,**

právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

---

[1] Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

[2] Dle ust. § 9 odst. 7 zákona.

[3] Ust. § 5 odst. 2 zákona.

[4] Ust. § 5 odst. 1 věty první zákona.

- [5] Ust. § 3 písm. a) část ustanovení za středníkem zákona.
- [6] Ust. § 10 odst. 1 zákona.
- [7] Podrobnosti viz v ust. § 9 zákona.
- [8] Ust. § 3 písm. a) část ustanovení před středníkem zákona.
- [9] U dohody o pracovní činnosti se účast na nemocenském pojištění nevyžaduje, takže měsíční příjem může být i nižší než 3500 Kč.
- [10] Ust. § 2 odst. 3 zákona.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)