

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

Nové parametry ochrany zaměstnanců platebně neschopných zaměstnavatelů čili Nejen k aktuální valorizaci výše pomoci zaměstnancům insolventních zaměstnavatelů od 1. 5. 2024

Jako každý rok je k 1. květnu (čili letos r. 2024) valorizována výše pomoci zaměstnancům insolventních zaměstnavatelů. Nicméně po mnoha letech předtím v zásadě nikoliv výrazně (ve smyslu podstatných věcných změn) novelizovaného zákona, došlo vloni (k 1. 7. 2023) ke změně významných pravidel pro určení výše pomoci. Obojí nyní souhrnně stručně připomeneme. Nejen v otázce určení maximální výše pomoci je klíčový - rozhodující den, kdy soud soud oznámil zahájení insolvenčního řízení vůči zaměstnavateli, nikoliv jen, kdy byl podán insolvenční návrh.

Základní pojmy a jejich zákonná definice

Zaměstnavatel je (dle ust. § 3 odst. 1 písm. c) aktuálního znění zákona č. [118/2000 Sb.](#)) v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, anebo dnem následujícím po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, od kterého je považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie.

Mzdovými nároky se přitom (ve smyslu ust. § 3 odst. 1 písm. b) zmíněného zákona) rozumějí mzda nebo plat, jejich náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zákonem upravujícím nemocenské pojištění^[1] nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Mzdovými nároky jsou tedy v zásadě odměna za práci nebo její náhrada, nikoliv jiná plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci, kupř. nejsou ve smyslu příslušného zákona mzdovými nároky uspokojovanými dle jeho pravidel cestovní náhrady.

Jak se určují limity (maximální výše) peněžité pomoci

Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci za 1 měsíc (z rozhodného období - k tomu viz dále) nesmí překročit jeden a půl násobek rozhodné částky. Jinak řečeno maximální výše pomoci 1 zaměstnanci za 1 měsíc činí 1,5 rozhodné částky.^[2]

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. Vychází se (pokud jde o určení výše pomoci) z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením

insolvenčního řízení nebo v den oznámení o zahájení insolvenčního řízení.[\[3\]](#)

Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci je pro období od 1. května 2023 do 30. dubna 2024 částka 40 353 Kč, která byla vyhlášena Sdělením MPSV č. [94/2023](#) Sb.

Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci je pro období od 1. května 2024 do 30. dubna 2025 částka 43 341 Kč, která byla vyhlášena Sdělením MPSV č. [67/2024](#) Sb.

Bylo-li tedy vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení po 30. 4. 2023 až do letošního 30. 4. 2024, tedy v době od 1. 5. 2023 do 30. 4. 2024, maximální výše pomoci za 1 měsíc může činit až 60 530 Kč (1,5 x 40 353 Kč, zaokrouhleno na celé koruny nahoru).

Bylo-li nebo bude-li vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo bylo (bude) oznámeno zahájení insolvenčního řízení po 30. 4. 2024 (a to až do 30. 4. 2025) čili v období od 1. 5. 2024 do 30. 4. 2025, maximální výše pomoci za 1 měsíc činí nově 65 012 Kč (1,5 x 43 341 Kč, zaokrouhleno na celé koruny nahoru).

Peněžitá pomoc se poskytuje nanejvýš za 3 měsíce z rozhodného období (k tomu viz dále). Celkovou maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec získat, je tak částka 181 590 Kč (pokud bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení nebo moratorium vyhlášeno do 30. 4. 2024 včetně) resp. částka 195 036 Kč (pokud bylo nebo bude oznámeno zahájení insolvenčního řízení nebo moratorium vyhlášeno v době od 1. 5. 2024, a to až do 30. 4. 2025 včetně).

Tady je ovšem třeba raději připomenout, že pro určení (výpočet) maximální výše (celkové) pomoci není rozhodující celková částka dlužných mzdových nároků za 3 měsíce (z rozhodného období) celkem, nýbrž vždy "extra" výše dlužných mzdových nároků za každý jednotlivý kalendářní měsíc (ze 3 měsíců resp. za 3 měsíce) z rozhodného období.

Jde o hrubé částky, před sražením daně z příjmu resp. její zálohy a dalších pojistných odvodů

Uvedené částky, které může od "úřadu práce" zaměstnanec na základě písemné žádosti jemu adresované[\[4\]](#) obdržet, jsou částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody. Před výplatou peněz zaměstnancům provede úřad práce příslušné daňové a pojistné srážky.

Z přiznaného mzdového nároku "úřad práce" odečte také dlužnou částku mzdy, kterou případně získal zaměstnanec již v rámci ručení dodavatelů ve stavebnictví za mzdy zaměstnanců podle ust. § 324a zákoníku práce. Pokud zaměstnanec pracující ve stavebnictví takovou pomoc získal, musí to v žádosti úřadu práce uvést. Pokud peníze získá až po podání žádosti, také to musí úřadu práce oznámit.[\[5\]](#)

Pokud hovoříme o "úřadu práce," máme na mysli[\[6\]](#) pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. [\[7\]](#)

Kdo, kdy, za jakou dobu a za jakých podmínek má nárok na pomoc

Na peněžitou pomoc mají, jak už jsme naznačili, při splnění podmínek nárok zaměstnanci, kteří jsou nebo byli v pracovním poměru nebo s nimiž sjednal zaměstnavatel dohodu o provedení práce, pokud tato dohoda zakládá účast na nemocenském pojištění,[\[8\]](#) anebo dohodu o pracovní činnosti, na

jejichž základě jim vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. **O peněžitou pomoc tedy mohou relevantně žádat jak stávající, tak bývalí zaměstnanci, pokud jejich mzdové nároky, o jejichž uspokojení žádají, spadají do rozhodného období.**

Rozhodným obdobím přitom je kalendářní měsíc:

1. ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení,
2. ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo
3. od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie,

jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

Úřad práce tak uspokojuje (vyplácí) jen mzdové nároky, které náležejí do období těchto 7 měsíců. Zaměstnanec si proto, jak už jsme naznačili, vybírá nároky za 3 měsíce z rozhodného období.

Platí přitom, že jak délku rozhodného období, tak délku lhůty, po kterou je možno žádat o peněžitou pomoc, může prodloužit vláda.[\[9\]](#)[\[10\]](#)



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu právu a s ním souvisejícím kapitolám jiných právních odvětví

[\[1\]](#) Viz poznámku č. 8.

[\[2\]](#) Ust. § 5 odst. 2 věty první zákona.

[\[3\]](#) Ust. § 5 odst. 2 věty druhé (souvětí druhého) zákona.

[\[4\]](#) K uplatnění nároku, podání žádosti viz zde: [Žádost o uspokojení mzdových nároků \(mpsv.cz\)](#) .

[5] K tomu viz ust. § 6 odst. 2 zákona č. [118/2000](#) Sb., v platném znění.

[6] Ve smyslu ust. § 6 odst. 1 věty první zákona č. [118/2000](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[7] Zaměstnanec přitom může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, tedy bez ohledu na místo bydliště či místo výkonu práce či sídlo zaměstnavatele.

[8] Zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce tak mají nárok na uspokojení dlužných mzdových nároků jen za podmínky, že v daném měsíci, za který žádají o výplatu úřad práce, činil resp. měl činit jejich započitatelný hrubý příjem více než 10 000 Kč čili nejméně 10 001 Kč.

[9] Ust. § 3 odst. 2 a ust. § 4 odst. 6 ve spojení s odst. 5 zákona č. [118/2000](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[10] Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit (žádat o jejich uspokojení, tedy výplatu peněz) nejpozději do 5 měsíců a 15 dnů následujících ode dne, kdy bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo u nadnárodního zaměstnavatele ode dne zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie, jsou-li splněny další podmínky stanovené zákonem. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lhůta končí dnem zániku moratoria nebo dnem právní moci rozhodnutí soudu. Není-li nárok na uspokojení mzdových požadavků uplatněn v této lhůtě, zaniká. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno. (Ust. § 4 odst. 5 zákona č. [118/2000](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.)

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

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)