2. 8. 2004

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

Ochrana pracovníků při platební neschopnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům za vykonanou práci mzdu. V podniku, kde nic není, však ani zaměstnanec nebere… Neuspokojené mzdové nároky může uplatnit u úřadu práce zaměstnanec, který má sjednán se zaměstnavatelem pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, anebo tento pracovně-právní vztah ukončil v době šesti měsíců před podáním návrhu na prohlášení konkurzu a u zaměstnavatele již nepracuje.

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům za vykonanou práci mzdu. V podniku, kde nic není, však ani zaměstnanec nebere… Neuspokojené mzdové nároky může uplatnit u úřadu práce zaměstnanec, který má sjednán se zaměstnavatelem pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, anebo tento pracovně-právní vztah ukončil v době šesti měsíců před podáním návrhu na prohlášení konkurzu a u zaměstnavatele již nepracuje.

Zákon (č. 118/2000 Sb.) o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele umožňuje při déletrvající insolventnosti podniku uspokojit mzdové nároky pracovníků ze státních prostředků. Zaměstnanec může na úřadu práce s úspěchem požadovat nejen mzdu (plat), a to včetně příplatků za přesčasy, práci v noci, ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, ale i odstupné a náhradu mzdy (např. za dobu překážek v práci), které náležejí z pracovního poměru, nebo odměnu (či její náhradu) vyplývající z dohody o pracovní činnosti. Jiné než mzdové nároky (např. na náhradu škody, cestovní náhrady) se podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele neposkytují.

Zákon se ovšem nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatelů, kteří jsou právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil; územním samosprávným celkem; anebo právnickou osobou se sídlem v zahraničí nebo fyzickou osobou s bydlištěm v zahraničí, jsou-li jeho zaměstnanci vysláni k výkonu práce do České republiky.

Zaměstnavatel se ocitá v platební neschopnosti, jestliže jsou zároveň splněny dvě podmínky:

- neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců (anebo je uspokojil jen částečně),
- byl na něj podán návrh na prohlášení konkurzu u příslušného soudu.

O mzdové nároky se může zaměstnanec přihlásit nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil informaci o podání návrhu na konkurz (resp. o možnosti uplatňovat mzdové nároky). Jestliže však v uvedené tříměsíční lhůtě soud konkurz zamítne, řízení zastaví nebo konkurz zruší, pak je možno nároky uplatňovat pouze do dne, kdy rozhodnutí soudu nabude právní moci.

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit maximálně za dobu tří měsíců v posledních šesti měsících, jež předcházely měsíci, kdy byl podán návrh na prohlášení konkurzu. Nemusí se přitom jednat jen o poslední tři měsíce, ani měsíce na sebe bezprostředně navazující – pracovník si zvolí měsíce spojené s nejvyššími pohledávkami. *Příklad: Návrh na prohlášení konkurzu byl podán 16. dubna. Znamená to, že lhůta se počítá zpětně od 1. dubna, takže zaměstnanec může uplatnit mzdové nároky za období od 1. října předchozího roku do 31. března letošního roku. Z tohoto období pak lze zvolit libovolné tři měsíce – např. mzdové nároky za prosinec, leden a březen.*

Aby se zabránilo spekulativnímu chování zaměstnanců a zaměstnavatelů, dovoluje zákon uplatnit

mzdové nároky v období tří let vůči jednomu a témuž zaměstnavateli pouze jednou.

Pomoc státu jednomu zaměstnanci za jeden měsíc je limitována rozhodnou částkou odvíjející se od výše průměrné mzdy v národním hospodářství za uplynulý rok jako její jedenapůlnásobek. Rozhodnou částku vyhlašuje ve Sbírce zákonů Ministerstvo práce a sociálních věcí vždy s účinností od 1. května na dobu dvanácti kalendářních měsíců. Celková výše vyplacených mzdových nároků za jeden kalendářní měsíc (byl-li podán konkurzní návrh do 30. dubna 2004) může činit maximálně 23.561 Kč, tedy celkem (za tři měsíce) nejvýše 70.683 Kč. Byl-li nebo bude-li konkursní návrh podán v období od 1. května 2004 do 30. dubna 2005, pak státní pomoc může činit za jeden kalendářní měsíc 25.375,50 Kč, tedy celkem za tři měsíce 76.126,50 Kč. Tyto částky jsou před zdaněním a srážkami na pojistné na sociální (tj. nemocenské a důchodové) zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění.

Zaměstnanec písemně požádá o uspokojení svých nároků u kteréhokoliv úřadu práce, který ji postoupí úřadu místně příslušnému. V žádosti uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo bydliště, výšku uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, dobu, za kterou peníze požaduje, způsob jejich výplaty, případně účet u peněžního ústavu, na kterou mají být peníze převedeny, a svou zdravotní pojišťovnu. Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými lze prokázat výši uplatňovaných nároků (např. mzdový výměr). Existenci pracovně-právního vztahu v období šesti kalendářních měsíců před podáním konkurzního návrhu doloží např. pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo potvrzením o zaměstnání atp.

Dlužné mzdové nároky ověří úřad u zaměstnavatele (resp. správce konkurzní podstaty). Pokud se údaje shodují, sdělí úřad práce do deseti dnů od tohoto zjištění zaměstnanci termín výplaty. Nesouhlasí-li výše zaměstnancem uplatňovaných nároků za jeden měsíc s výkazem předloženým úřadu zaměstnavatelem nebo správcem, úřad rozhodne o přiznání mzdového nároku za tento měsíc v prokázané výši. Nelze-li výši nároku prokázat, přizná úřad mzdový nárok toliko ve výši minimální mzdy. Nesouhlasí-li doba, za kterou jsou požadovány mzdové nároky, s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, poskytne úřad mzdu pouze za dobu, jež je nesporná. Mzdové nároky, které úřad práce neuspokojil v požadované výši, anebo nepřiznal pracovníkovi vůbec, může zaměstnanec dále uplatnit spolu s jinými peněžitými pohledávkami, které má vůči zaměstnavateli, v konkurzním řízení.

Pracovní nároky zaměstnanců mají v konkursním řízení přednostní postavení. Pracovními nároky jsou (za podmínky, že vznikly za poslední 3 roky před prohlášením konkursu, jakož i po prohlášení konkursu):

- *mzdové (platové) nároky úpadcových zaměstnanců a jejich odměna za pracovní pohotovost,*
- *odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,*

a dále jimi jsou (za podmínky, že vznikly po prohlášení konkursu nebo v měsíci, v němž byl konkurs prohlášen) zejména:

- *nároky úpadcových zaměstnanců na náhradu mzdy za dovolenou, za svátek a při překážkách v práci,*
- *odstupné úpadcových zaměstnanců poskytované při skončení pracovního poměru,*
- *nároky na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru,*
- *náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které vznikly úpadcovým zaměstnancům při plnění pracovních povinností,*
- *náhrady příslušející úpadcovým zaměstnancům za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce,*
- *splátky náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity a nároky na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jde-li o náklady poskytované v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.*

Zvýšená ochrana zaměstnanců úpadce, který je v konkursu, oproti ostatním věřitelům spočívá zejména v tom, že vypočtené pracovní nároky lze uspokojit kdykoliv v průběhu konkursního řízení. Jiné pohledávky lze uspokojit jen podle pravomocného rozvrhového usnesení soudu.

Vypočtené pracovní nároky jsou také upřednostněny při uspokojení podle rozvrhového usnesení soudu. V rozvrhu se uspokojují nejdříve pohledávky za konkursní podstatou a pracovní nároky a teprve potom pohledávky ostatní.

Autor je právník.

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

Další články:

- Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence
- Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce
- Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?
- Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích
- Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá
- Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru
- Odpovědnost zaměstnance za schodek
- Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování
- Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl
- Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?
- Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem