

15. 5. 2020

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

Ochrana zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele podle zákoníku práce je platit za vykonanou práci zaměstnanci mzdu či plat. Pakliže se ovšem zaměstnavatel dostane do špatné finanční situace, výplata se může stát problémem. Pro situace, kdy bylo na zaměstnavatele vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh insolvenčnímu soudu, máme zákon č. 118/ 2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (dále jen „Zákon o ochraně zaměstnanců“).

Tento zákon by nyní v souvislosti s epidemií Covid-19, respektive s mimořádnými vládními opatřeními a souvisejícími novými zákony, měl být změněn speciálním zákonem, jež je nyní ve schvalovacím procesu Parlamentu České republiky.

Kdy se ochrana uplatní?

Zákon o ochraně zaměstnanců umožňuje zaměstnanci, aby v situaci, kdy mu zaměstnavatel očividně není a pravděpodobně v nejbližší době ani nebude schopen mzdu, plat, případně odměnu, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (dále společně jen „**Mzda**“) vyplatit, tyto peníze získal. Zaměstnavatel se do platební neschopnosti dostane v případě, kdy neuspokojil splatné Mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice nebo po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení (u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie).

Vzhledem ke složitosti insolvenčního řízení je vytvořena speciální a poměrně rychlá cesta, kterou se může zaměstnanec pro uspokojení svých Mzdových nároků vydat; postačuje podat žádost o jejich náhradu u Úřadu práce prostřednictvím jeho krajské pobočky, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo, místo podnikání nebo případně bydliště. Zaměstnanec může požadovat Mzdu, jejich náhrady a odstupné, pokud zaměstnanci vznikly v tzv. rozhodném období.

Rozhodným obdobím se rozumí kalendářní měsíc, ve kterém ve kterém byl podán insolvenční návrh (případně došlo k vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení), jakož i tři kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a tři kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své Mzdové nároky, vyvěsí Úřad práce na své úřední desce současně s informací o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Lhůta pro uplatnění nároků činí pět měsíců a patnáct kalendářních dnů následujících ode dne, kdy jsou tyto informace zveřejněny na úřední desce Úřadu práce. Úřední deska je dostupná také na webu, k dispozici >>> [zde](#).

Kromě Zákona o ochraně zaměstnanců má zaměstnanec možnost požádat Úřad práce o kompenzaci nevyplaceného odstupného, odbytného nebo odchodného podle § 44b zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, po skončení pracovního poměru v případě, že mu vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, a to i v případě, že zaměstnavatel není v platební neschopnosti. Tato specifická

situace však není předmětem tohoto článku.

Co musí žádost obsahovat?

Žádost zaměstnance musí obsahovat minimálně identifikační údaje zaměstnance a zaměstnavatele, výši uplatňovaných Mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného období a požadovaný způsob výplaty Mzdových nároků. Spolu se žádostí je zaměstnanec povinen prokázat vznik Mzdových nároků, a to zejména dobu trvání pracovněprávního vztahu. Úřad práce následně vyzve zaměstnavatele, aby předložil písemný seznam dlužných Mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Bude-li se výše Mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje Mzdové nároky, shodovat s vykázáním zaměstnavatele, Úřad práce uspokojí Mzdové nároky zaměstnance v požadované výši. Nebude-li se výše Mzdových nároků shodovat, rozhodne Úřad práce o přiznání Mzdového nároku zaměstnance pouze v prokázané výši s tím, že nebude-li možné výši nároků prokázat vůbec, bude zaměstnanci přiznán Mzdový nárok ve výši minimální mzdy.

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným Mzdovým nárokům za tři kalendářní měsíce rozhodného období, přičemž celková výše Mzdových nároků, která může být zaměstnanci uhrazena, nesmí překročit za jeden měsíc jedenapůlnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, tj. pro období od 1. 5. 2020 do 30. 4. 2021 částku 51.188 Kč. Tato částka se posuzuje ke dni podání insolvenčního návrhu (resp. vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení). Přiznané částky jsou částkami hrubými a z těchto částek Úřad práce za zaměstnance odvede povinné srážky a odvody.

Speciální situace - Lex Covid

V současné situaci koronavirové krize bylo nutno přihlédnout k tomu, že možnost, aby se zaměstnavatel dostal do insolvence, se bohužel zvýšila a byl vydán zákon č. [191/2020](#) Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 na osoby účastnící se soudního řízení, poškozené, oběti trestných činů a právnické osoby a o změně insolvenčního zákona a občanského soudního řádu (dále jen „**Lex Covid**“). Lex Covid stanovil zvláštní opatření, pokud jde o insolvenční návrh podaný věřitelem. K takto podanému návrhu se totiž nepřihlíží, a to v případě, podal-li ho věřitel od 24. dubna do 31. srpna 2020. Suspendace schopnosti věřitele svým insolvenčním návrhem vyvolat zahájení insolvenčního řízení vede k vyloučení účinků věřitelského insolvenčního návrhu, což však ale nemusí znamenat, že se zaměstnavatel nenachází v platební neschopnosti. Tyto insolvenční návrhy navíc často podávají sami zaměstnanci, aby získali možnost dostat plnění podle Zákona o ochraně zaměstnanců.

Aby se předešlo situacím, kdy v důsledku nemožnosti podat insolvenční návrh nebude možné splnit podmínku pro aplikaci Zákona o ochraně zaměstnanců, schválila Poslanecká sněmovna 6.5.2020 návrh zákona o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (dále jen „**Navrhovaný zákon**“). Podle Navrhovaného zákona by proto zaměstnavatel v platební neschopnosti podle Zákona o ochraně zaměstnanců měl být také tehdy, pokud neuspokojil splatné Mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem, kdy Úřad práce poprvé obdrží usnesení insolvenčního soudu o tom, že se k insolvenčnímu návrhu věřitele podle Lex Covid nepřihlíží (dále jen „**Usnesení**“). Pro určení rozhodného období bude podstatný kalendářní měsíc, ve kterém byl věřitelem podán insolvenční návrh, k němuž soud vydal Usnesení.

Jak se bude podle Navrhovaného zákona postupovat?

V případě, že se zaměstnanec ocitne v situaci, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil Mzdu a je

pravděpodobné, že mu ji v nejbližší době ani nebude schopen vyplatit z důvodu úpadku, měl by zvolit následující postup:

- podat na zaměstnavatele insolvenční návrh;
- počkat na vydání Usnesení;
- Usnesení doručit Úřadu práce spolu s žádostí o uspokojení Mzdových nároků.

Jelikož věřitelský návrh nevyvolává po vymezenou dobu účinky zahájeného insolvenčního řízení, po vyplacení finančních prostředků zaměstnanci Úřad práce následně vyzve zaměstnavatele, aby tyto finanční prostředky spolu s částkou odpovídající srážkám a odvodům, které byly odvedeny, Úřadu práce vrátil, a to do 15 dnů ode dne doručení písemné výzvy zaměstnavateli. Podle Navrhovaného zákona by krajská pobočka Úřadu práce měla zaměstnavatele vyzvat k úhradě těchto částek nejdříve 1. prosince 2020.

Závěr

Přijetím Navrhovaného zákona by tedy mělo dojít k nápravě stávající situace, která značně zkomplikovala zaměstnancům společností, jež se nacházejí v platební neschopnosti, cestu k náhradě Mzdy přes Úřad práce s využitím Zákona o ochraně zaměstnanců. Navrhovaný zákon by přesto měl současně respektovat stávající mimořádnou situaci v souvislosti s epidemií koronaviru a ulehčit situaci také zaměstnavatelům v platební neschopnosti, po kterých Úřad práce nebude vyplacené náhrady okamžitě požadovat. Z praktického hlediska však příliš nerozumíme požadavku na podání insolvenčního návrhu, k němuž se nebude přihlížet, a nutnosti čekat na vydání Usnesení. Domníváme se, že lepším řešením by bylo tento krok vypustit a po dobu této mimořádné situace umožnit zaměstnancům žádat o uspokojení Mzdových nároků napřímo. Zákon o ochraně zaměstnanců umožňuje Úřadu práce ověřit, zda je nárok zaměstnance opodstatněný. Pokud by přesto došlo k neoprávněnému vyplacení Mzdových nároků vznikne, zaměstnanci povinnost k jejich navrácení.



David Fabián,
koncipient

Kateřina Kopejtková,
paralegal



Muchova 240/6
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299
e-mail: office@gt-legal.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)