

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

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Ochranu zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti, poskytuje zákon č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Podle tohoto zákona má zaměstnanec nárok na uspokojení svých splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem.

Ochranu zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti, poskytuje zákon č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Podle tohoto zákona má zaměstnanec nárok na uspokojení svých splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem. Rozsah mzdových nároků chráněných podle tohoto zákona je však limitován, a to v souladu s ustanovením § 5 na mzdové nároky splatné za tři měsíce v době šesti měsíců předcházejícím měsíci, ve kterém byl podán návrh na prohlášení konkurzu na zaměstnavatele.

Zákon se nevztahuje na všechny zaměstnance. Z jeho osobní působnosti jsou vyloučeni zaměstnanci zaměstnavatele, který je právnickou osobou, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil, dále zaměstnanci zaměstnavatele, který je územním samosprávným celkem nebo právnickou osobu se sídlem v zahraničí nebo fyzickou osobu s bydlištěm v zahraničí a jsou-li jeho zaměstnanci vysláni k výkonu práce do České republiky.

Zaměstnancem tento zákon rozumí fyzickou osobu, s kterou má zaměstnavatel sjednaný pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a tyto pracovněprávní vztahy ke dni podání návrhu na prohlášení konkurzu na jejího zaměstnavatele trvají nebo skončily v době maximálně šest měsíců před podáním návrhu.

Zaměstnanec může podle § 4 požádat o uspokojení svých mzdových nároků kterýkoliv úřad práce. Rozhodnout o nároku je však oprávněn pouze místně příslušný úřad práce, kterým je ten, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo, jde-li o právnickou osobu, místo podnikání, jde-li o fyzickou osobu či bydliště u zaměstnavatele fyzické osoby, který nemá místo podnikání.

Příslušný úřad práce vyvěsí na úřední desce nejpozději do 5 dnů od sdělení soudu o podání návrhu na prohlášení konkursu informace o těch zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce. Úřad práce současně podá informace o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejní uvedené informace.

Úřad práce dále postupuje způsobem stanoveným v zákoně o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Po tomto řízení předá úřad práce peněžnímu ústavu příkaz k úhradě mzdových nároků zaměstnanců. O uspokojení mzdových nároků podá úřad práce informace soudu nebo konkurznímu správci a dále přihlásí přešlé mzdové nároky jako pohledávky v konkurzním řízení.

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](#)