

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

# Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele [1] má zaměstnanec v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, a to náhradní výplatou od Úřadu práce ČR resp. jeho organizačních částí.

Vedle toho, že zaměstnavatel neuspokojil splatné mzdové nároky svých pracovníků (anebo je uspokojil jen částečně), musí být splněna ještě druhá podmínka, a to, že na zaměstnavatele (proti zaměstnavateli) byl podán insolvenční návrh u příslušného soudu v ČR resp. na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení. [2]

## **Kdo a jaké mzdové nároky může uplatňovat**

Mzdové nároky může (u úřadu práce) uplatnit (požadovat jejich náhradní výplatu) zaměstnanec, který má sjednán se zaměstnavatelem pracovní poměr, dohodu o provedení práce (která zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění, [3] a to jestliže je zaměstnanci za kalendářní měsíc zúčtován započitatelný příjem z takové dohody ve výši přesahující 10.000 Kč) [4] nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých mu vznikly - v tzv. rozhodném období - mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Takové právo mají i zaměstnanci, jejichž pracovní-právní vztah v tomto období skončil a u zaměstnavatele již nepracují, pokud nevyplacené mzdové nároky spadají do rozhodného období.

Pracovníci nebo bývalí zaměstnanci mohou žádat nejen o běžnou mzdu (plat), ale také o odstupné nebo náhrady ucházející mzdy nebo platu, např. za dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele, jakož i odměnu nebo její náhradu, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Neposkytuje se ovšem náhrada pracovníkovi způsobené škody, cestovní náhrady apod.

Nevyplacené mzdové nároky nemůže uplatňovat zaměstnanec insolventního zaměstnavatele, který byl v rozhodném období statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast. Vychází se z toho, že takový vedoucí pracovník mohl neúspěch podniku a jeho insolvenční situaci zavinit, a tak nemá mít nároku na peněžitou pomoc.

## **Kde žádat o peněžitou pomoc**

Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR (v Praze pak pobočku pro hlavní město Prahu) nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce.

O nároku rozhoduje Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má

- sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou,
- místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky nebo
- bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání.

Pokud zaměstnanec požádá o uspokojení mzdových nároků krajskou pobočku Úřadu práce, která není místně příslušná, nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, tato krajská pobočka Úřadu práce nebo toto kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce postoupí žádost místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

### **Informování veřejnosti**

Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce vyvěsí na úřední desce neprodleně poté, co ji soud vyrozumí o vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo o zahájení insolvenčního řízení, informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, a současně informuje o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace rovněž sdělí ve stejné lhůtě Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je zveřejní na své internetové stránce nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem krajským pobočkám Úřadu práce a kontaktním pracovištím krajských poboček Úřadu práce, které je následující pracovní den po jejich obdržení od Ministerstva práce a sociálních věcí vyvěsí na své úřední desce nebo oznámí jiným rovnocenným způsobem.

### **Rozhodné období**

Klíčovým pro výplatu mzdových nároků je vymezení rozhodného období, v němž (za něž) tyto nároky vznikly a mohou být uspokojeny státem namísto insolventního zaměstnavatele. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno tzv. moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 následující kalendářní měsíce. Byl-li např. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 12. 7. 2011, je rozhodným obdobím doba od 1. 4. 2011 do 31. 10. 2011, včetně července 2011. Byl-li např. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 10. listopadu 2011, je rozhodným obdobím doba od 1. srpna 2011 do 29. února 2012, včetně listopadu 2011.

Zaměstnanec může uplatňovat mzdové nároky za 3 měsíce rozhodného období. Příslušné měsíce si vybere sám [5] a specifikuje je v příslušné žádosti o uspokojení svých mzdových nároků.

Příklad: Jestliže bude návrh na zahájení insolvenčního řízení kupř. podán 19. dubna 2012 (rozhodné období tedy bude od 1. 1. 2012 do 31. 7. 2012) a zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci činnému na dohodu o provedení práce, jehož odměna - započitatelný příjem za leden 2012 činí 6.000 Kč, za únor 11.000 Kč a za březen 12.000 Kč, odměnu právě za tyto 3 měsíce, může zaměstnanec požadovat po úřadu práce uspokojení svých mzdových nároků za únor a březen 2012 (za předpokladu, že již budou splatné), jelikož za tyto měsíce činí jeho započitatelný příjem více než 10.000 Kč, zatímco za leden 2012 nikoliv.

Úřad práce však může uspokojit mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči jednomu a témuž zaměstnavateli v období 1 roku pouze jednou: Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může úřad práce uspokojit další mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči témuž

zaměstnavateli až po uplynutí 12 měsíců ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků.

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce zveřejnila informace o zahájení insolvenčního řízení proti zaměstnavateli na úřední desce. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn v uvedených lhůtách. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

### Výši pomoci určuje statistika

Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek tzv. rozhodné částky. (Rozhodnou částku vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností (tj. pro období) 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 z rozhodné částky platné (a účinné) v den podání insolvenčního návrhu resp. v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení.

Pro období od 1. 5. 2011 do 30. 4. 2012 (tedy byl-li nebo bude-li podán insolvenční návrh resp. vyhlášeno moratorium po 30. 4. 2011) jde o částku 23.951,- Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. [129/2011](#) Sb.). 1,5 násobkem této částky je částka 35.927,- Kč.

### Tabulka [6]

<b>Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci</b>			
pro období		je (resp. byla) částka	podle
	do 30. dubna 2001	12 658 Kč	nařízení vlády č. 166/2000 Sb.
od 1. května 2001	do 30. dubna 2002	13 491 Kč	vyhlášky č. 161/2001 Sb.
od 1. května 2002	do 30. dubna 2003	14 642 Kč	vyhlášky č. 187/2002 Sb.
od 1. května 2003	do 30. dubna 2004	15 707 Kč	vyhlášky č. 134/2003 Sb.
od 1. května 2004	do 30. dubna 2005	16 917 Kč	vyhlášky č. 285/2004 Sb.
od 1. května 2005	do 30. dubna 2006	18 035 Kč	sdělení č. 188/2005 Sb.
od 1. května 2006	do 30. dubna 2007	19 030 Kč	sdělení č. 102/2006 Sb.
od 1. května 2007	do 30. dubna 2008	20 211 Kč	sdělení č. 87/2007 Sb.
od 1. května 2008	do 30. dubna 2009	21 692 Kč	sdělení č. 102/2008 Sb.
od 1. května 2009	do 30. dubna 2010	23 542 Kč	sdělení č. 80/2009 Sb.
od 1. května 2010	do 30. dubna 2011	23 598 Kč	sdělení č. 99/2010 Sb.
od 1. května 2011	do 30. dubna 2012	23 951 Kč	sdělení č. 129/2011 Sb.

Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec (celkem, tedy za tři měsíce) obdržet je částka

107.781 Kč (pokud byl nebo bude insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno po 30. 4. 2011). Uvedené částky, které může zaměstnanec obdržet, jsou částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody; před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce příslušné srážky.

## **Jak na to**

Zaměstnanec uplatní mzdové nároky u úřadu práce písemnou žádostí. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky, a způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody pojistného. Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti.

Místně příslušná pobočka úřadu práce neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance zákonem předepsané srážky a odvody. V případě, že práva a povinnosti zaměstnavatele ohledně zaměstnanců vykonává předběžný správce nebo insolvenční správce, přecházejí na něho povinnosti zaměstnavatele.

## **Při neprokázání výše nároků jen minimální mzda**

Souhlasí-li výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo insolvenčním správcem, úřad práce do 10 dnů od předložení tohoto vykázání zaměstnavatelem nebo správcem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě. Nesouhlasí-li však výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc s vykázáním předloženým úřadu práce zaměstnavatelem nebo správcem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc pouze v prokázané výši. Nelze-li výši mzdového nároku prokázat, přizná úřad práce mzdový nárok toliko ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.

## **Richard W. Fetter**

---

[1] Zákon č. [118/2000](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[2] Viz příslušná ustanovení zákona č. [182/2006](#) Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

[3] Viz ust. § 7a zákona č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[4] To je novinka s účinností od 1. 1. 2012 (srovnej ust. čl. IX ve spojení s příslušnými body ust. čl. XV zákona č. [365/2011](#) Sb.)

[5] I ty nejpozději vzniklé uplatňované mzdové nároky musejí být v době podání příslušné žádosti splatné. Viz ust. § 141 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[6] Zdroj: Zákony III 2011, Poradce s.r.o., Sbírka zákonů, autor

## 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](#)