

14. 6. 2023

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

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele - valorizace peněžité pomoci od 1. 5. 2023 a novelizace zákona k 1. 7. 2023

V úvodní části článku krátce připomínáme obvyklou každoroční valorizaci výše pomoci zaměstnancům zaměstnavatelů v platební neschopnosti, jakkoliv se týká jen zaměstnanců s nejvyššími příjmy, prováděnou vždy s účinností k 1. květnu, nyní tedy od 1. 5. 2023. Ve druhé části se pak věnujeme novele zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, která nabývá účinnosti 1. července 2023.

Celková výše mzdových nároků uspokojených Úřadem práce ČR, namísto toho, aby byly uspokojeny, jak tomu má být čili vyplaceny zaměstnavatelem, tedy celková výše vyplacených mzdových nároků jednomu zaměstnanci (zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti) nesmí překročit za jeden měsíc (tedy např. uspokojovaná část mzdy za určitý kalendářní měsíc) 1 a půl násobek rozhodné částky.

Rozhodnou částku vyhláší a zveřejní 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 přitom z rozhodné částky platné (a účinné) v den podání insolvenčního návrhu, resp. v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení.

Dosavadní limity peněžité pomoci

Pro období od 1. 5. 2022 do 30. 4. 2023 (tedy byl-li podán insolvenční návrh, resp. vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení po 30. 4. 2022 až do 30. 4. 2023) jde o částku 37 839 Kč. 1,5 násobkem této částky je (po zaokrouhlení) částka 56 759 Kč.

Nové limity peněžité pomoci

A nově pro období od 1. 5. 2023 do 30. 4. 2024 (tedy byl-li nebo bude-li [\[1\]](#) podán insolvenční návrh, resp. vyhlášeno moratorium po 30. 4. 2023) jde nově o částku 40 353 Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. [94/2023](#) Sb.). 1,5násobkem této částky je (po zaokrouhlení) částka 60 530 Kč.

Výběr mzdových nároků pro uplatnění

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím **splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období**. Rozhodným obdobím je přitom dosud kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Příslušné měsíce z rozhodného období si vybere sám zaměstnanec a specifikuje je v příslušné žádosti o uspokojení svých mzdových nároků.

Maximální výše pomoci

Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec (celkem, tedy za tři měsíce z rozhodného období) obdržet, je pak částka 170 277 Kč (pokud byl insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno do 30. 4. 2023 včetně) resp. částka 181 590 Kč (pokud byl nebo bude insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno po 30. 4. 2023). Uvedené částky, které může zaměstnanec obdržet, jsou částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody; před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce příslušné srážky.

Novelizace od 1. 7. 2023

S účinností od 1. července 2023 dochází k některým změnám, přičemž řada jich je jen legislativně-technických, mnohdy pak jde též o zpřesnění definic užívaných zákonných pojmů, a to několikrát v návaznosti na změny insolvenčního práva, a dále o provázání nově formulovaných ustanovení zákona.

Nové definice pojmů vycházející z klíčového okamžiku, kterým je nově den, kdy soud oznámil zahájení insolvenčního řízení vůči zaměstnavateli

Klíčové pojmy jsou nově definovány následovně:

Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, která je nebo byla u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo se kterou sjednal zaměstnavatel dohodu o provedení práce, pokud tato dohoda zakládá podle zákona upravujícího nemocenské pojištění účast na nemocenském pojištění, anebo dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. (Zákon se tedy i nadále vztahuje na stávající i bývalé zaměstnance zaměstnavatele, rozhodující pro jejich nárok na peněžitou pomoc je, aby jejich neuspokojené mzdové nároky spadaly do rozhodného období. Zaměstnanci činí na dohodu o provedení práce mají nárok na uspokojení dlužných mzdových nároků nadále jen za podmínky, že v daném měsíci činil, resp. měl činit jejich započitatelný hrubý příjem více než 10 000 Kč čili nejméně 10 001 Kč.)

Mzdovými nároky se 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 nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. (Mzdovými nároky jsou i nadále peněžitá plnění, která jsou odměnou za práci nebo její náhradou, nikoliv třeba cestovní náhrady, příspěvky na stravování a jiné peněžité benefity, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům.)

Zaměstnavatel je 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. (Dosud je zaměstnavatel považován za platebně neschopného dnem následujícím po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu-*k tomu viz dále podrobněji*).

Rozhodným obdobím rozumí 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.

Určení rozhodného období, za které lze uplatnit neuspokojené mzdové nároky

Rozhodné období pro účely uspokojování mzdových nároků zaměstnanců se tak nově bude odvíjet až od oznámení o zahájení insolvenčního řízení. Zákon tak bude aplikován a mechanismus uspokojování mzdových nároků (vyplácení peněžité pomoci) při platební neschopnosti zaměstnavatele bude spuštěn až ve chvíli, kdy bude z veřejně přístupného rejstříku zřejmé, že bylo zahájeno insolvenční řízení. **Nebude tedy už rozhodný okamžik podání insolvenčního návrhu.** Za platebně neschopného tak nebude považován zaměstnavatel již dnem následujícím po podání insolvenčního návrhu, ale až dnem po dni, kdy bylo soudem oznámeno zahájení insolvenčního řízení.^[2]

Určení období, ve kterém lze podat žádost o uspokojení mzdových nároků

S ohledem na nové vymezení rozhodného období je zároveň nově upraven počátek běhu lhůty pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnanců. Okamžik, od něž se bude určovat počátek lhůty (5 měsíců a 15 dní) pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků na úřadu práce, je totožný, jako okamžik, od něž se bude odvíjet rozhodné období. - **Mzdové nároky tak nově může zaměstnanec uplatnit 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 tímto 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.)

Platí ovšem, že jak délku rozhodného období, tak délku lhůty, po kterou je možno žádat o peněžitou pomoc může mimořádně prodloužit vláda.

Určení částky rozhodné pro stanovení výše pomoci

Obdobně i při určení výše pomoci (uplatnění rozhodné částky, resp. jejích násobků) se bude vycházet z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den oznámení o zahájení insolvenčního řízení (nikoliv již jako dosud platné v den podání insolvenčního návrhu).

Podstatné změny právní úpravy

Vybíráme další nejpodstatnější a nezajímavější věcné změny, které přináší novelizace zákona.

K vyloučení z nároku na pomoc bude postačovat již 25%ní majetková účast u zaměstnavatele

Na peněžitou pomoc nemá nárok zaměstnanec, který byl v rozhodném období statutárním orgánem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast. Na pomoc **nebude mít nově nárok ten, kdo byl v rozhodném období členem statutárního orgánu zaměstnavatele nebo také osobou, která má rozhodující vliv na činnost zaměstnavatele, přičemž pro vyloučení z nároku na pomoc postačí nově už nejméně 25%ní majetková účast.**^[3]

Zákon se též nově nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je usídlen mimo území některého členského státu EU.

Změna definice splatného mzdového nároku, bude se vycházet již z výplatního termínu

Nově se splatným mzdovým nárokem bude rozumět mzdový nárok, který nebyl uspokojen v termínu výplaty podle zákoníku práce. Doposud bylo nutno vycházet z termínu splatnosti mzdy. (Mzda nebo plat jsou dle ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být dle ust. § 141 odst. 3 zákoníku práce sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce.)

Kupř. mzda za duben 2023 je ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce splatná v měsíci květnu, a proto, je-li (nyní, dosud) spuštěn mechanismus peněžitě pomoci dle zákona č. [118/2000 Sb.](#), lze žádat o uspokojení mzdového nároku za měsíc duben 2023 a tento uspokojit, až od začátku června, protože splatnost mzdy za duben 2023 je po celý měsíc květen 2023 a končí 31. květnem 2023. Nově od 1. 7. 2023 se však splatným mzdovým nárokem bude rozumět mzdový nárok, který nebyl uspokojen v termínu výplaty podle zákoníku práce. Takže pokud je výplatní termín stanoven kupř. na 15. den v následujícím měsíci (po měsíci, ve kterém byla vykonána práce a za nějž mzda náleží) a zaměstnavatel nevyplatí mzdu za srpen 2023, již 16. září se bude tento nárok považován za splatný pro účely zákona č. [118/2000 Sb.](#) a zaměstnanec bude moci žádat jeho uspokojení po úřadu práce, budou-li splněny další podmínky pro výplatu pomoci.

Opakovaný nárok na pomoc téhož zaměstnance u téhož zaměstnavatele bude moci vzniknout dříve

Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele Úřadem práce České republiky uspokojen. Nově od 1. 7. 2023 se tato lhůta zkrátí, když **další peněžitá pomoc bude moci být poskytnuta již bezprostředně po uplynutí kalendářního měsíce, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl uspokojen mzdový nárok, nikoliv až po uplynutí měsíce následujícího.**

Kde zjistit, že zaměstnavatel je v platební neschopnosti a byl spuštěn mechanismus peněžité pomoci zaměstnancům

Informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou žádat peněžitou pomoc, vyvěšuje Úřad práce České republiky na své úřední desce, a to včetně informace o lhůtě, ve které lze žádat o uspokojení mzdových nároků. Činí tak neprodleně poté, co se dozví o platební neschopnosti zaměstnavatele. Tyto informace Úřad práce ČR rovněž ve stejné lhůtě sdělí Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je zveřejní nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení na svých internetových stránkách.

Zveřejňování na úřední desce Úřadu práce ČR od 1. 7. 2023 odpadne, informace budou zveřejňovány již jen na jeho internetové stránce. Stejně tak odpadne předávání informací a jejich zveřejňování na internetové stránce MPSV v dosavadní podobě, protože je údajně nadbytečné, jelikož servery Úřadu práce ČR a MPSV jsou, což je pravda, propojeny. Stránky MPSV jsou rovněž propojeny s insolvenčním rejstříkem. Navíc internetové stránky MPSV poskytují vyhledávač zaměstnavatelů v platební neschopnosti.

Odečítání kompenzace odstupného

Z přiznaného mzdového nároku, který odpovídá odstupnému, bude Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odečítat kompenzaci odstupného podle ust. § 44b zákona o zaměstnanosti, pokud byla zaměstnanci přiznána.

Přechodné opatření

Řízení ve věci žádosti o přiznání (uspokojení) dlužných mzdových nároků zahájená na základě žádosti zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele, jehož platební neschopnost vznikla před 1. 7. 2023, se dokončí a práva a povinnosti s nimi související se řídí zákonem č. [118/2000 Sb.](#), ve znění účinném do 30. 6. 2023.



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

[1] Viz ovšem změny, které přináší novelizace zákona (v části II.). Tedy že rozhodující nebude od 1. 7. 2023 podání insolvenčního návrhu, nýbrž oznámení o zahájení insolvenčního řízení.

[2] Podle důvodové zprávy k návrhu novely zákona je cílem ochrana před zneužitím šikanózních návrhů a ochrana před možným zneužitím právní úpravy uspokojování mzdových nároků

zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, pokud by pro aplikaci zákona nebyly právní ani jiné objektivní důvody.

[3] Jedná se o zaměstnance, kteří mohou na základě své činnosti a vlivu ovlivnit hospodaření podnikatelských subjektů, a ovlivnit tak insolvenční situaci zaměstnavatele, přičemž zároveň jsou také v pracovněprávním vztahu k tomuto zaměstnavateli (a mohli by žádat o uspokojení mzdových nároků od Úřadu práce České republiky). Nové vymezení osob, jejichž mzdové nároky nemohou být uspokojeny podle zákona č. [118/2000](#) Sb., tak má podle důvodové zprávy k novele zákona zabránit obcházení a možnému zneužití ze strany osob, které byly v pozici či postavení takové osoby, která svým jednáním či vlivem mohla zásadním způsobem ovlivnit finanční situaci zaměstnavatele, ať již přímo či nepřímo.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)