

27. 5. 2021

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

Peněžitá pomoc zaměstnancům při platební neschopnosti zaměstnavatele před a po valorizaci: Kolik (jak vysokou částku) může (reálně) získat jednotlivý zaměstnanec?

Problematika ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele byla již na www.epravo.cz vícekrát vyložena různými autory. Přesto v praxi mezi veřejností panují nejasnosti o tom, kolik může být "na náhradní výplatě" dlužné (nejen) mzdy[1] poskytnuto jednotlivému zaměstnanci. Zaměřme se tedy na tuto dílčí otázku v souvislosti s valorizací peněžitě pomoci provedené s účinností od 1. 5. 2021. Ostatně další podrobné výklady by neměly resp. nemusely mít dlouhého trvání resp. použitelnost.

Chystá se totiž již dlouho novela příslušného zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele - jde o sněmovní tisk č. 990 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny. Návrh na změnu zákona předložila vláda Poslanecké sněmovně již 1. září 2020 a poměrně dlouhou dobu se kolem něj nic nedělo, shodou okolností až právě nyní - v době, kdy byl připraven tento příspěvek, je návrh zákona zařazen k projednání na 98. schůzi Poslanecké sněmovny (v aktuálním volebním období, konané od 13. dubna 2021). Nic by se podle zákonné předlohy dramaticky měnit nedělo, jde spíše o zpřesnění terminologie a navázání na změny insolvenčního práva, ale kdo ví, v jaké podobě bude nakonec novela nakonec přijata...

Maximální částky peněžitě pomoci - dosud a po valorizaci od 1. 5. 2021

Zaměstnanci chystající se uplatnit své mzdové nároky, které neuspokojil zaměstnavatel, se až příliš často orientují na maximální částky, které jim však mnohdy nemohou být vyplaceny.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden 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.

Pro období od 1. 5. 2020 do 30. 4. 2021 (tedy byl-li podán insolvenční návrh resp. vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení po 30. 4. 2020 až do 30. 4. 2021) jde o částku 34 125 Kč. 1,5násobkem této částky je částka 51 188 Kč. A pro období od 1. 5. 2021 do 30. 4. 2022 (tedy byl-li nebo bude-li podán insolvenční návrh resp. vyhlášeno moratorium po 30. 4. 2021) jde nově o částku 35 611 Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. [142/2021](#) Sb.). 1,5 násobkem této částky je částka 53 417 Kč.

Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec (celkem, a to za tři měsíce) obdržet, je tak částka 153 564 Kč (pokud byl insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno

do 30. 4. 2021 včetně) resp. částka 160 251 Kč (pokud byl nebo bude insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno po 30. 4. 2021). Uvedené částky, které může zaměstnanec obdržet, jsou částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody; před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce příslušné srážky.

Náhradní výplata jen za 3 měsíce

Zaměstnanec (ať již stávající nebo bývalý) může, jak už bylo naznačeno, žádat o výplatu mzdových nároků za 3 měsíce, a to z rozhodného období.

Rozhodným obdobím přitom je 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 následující kalendářní měsíce. Byl-li např. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 11. 12. 2020, je rozhodným obdobím doba od 1. 9. 2020 do 31. 3. 2021, včetně prosince 2020. Bude-li kupř. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 13. 7. 2021, je rozhodným obdobím doba od 1. 4. 2021 do 31. 10. 2021, včetně července 2021.

Příslušné měsíce z rozhodného období si vybere sám zaměstnanec a specifikuje je v příslušné žádosti o uspokojení svých mzdových nároků.

Jak vybírat dlužné nároky

Nelze tedy sečíst všechny dlužné částky za celou dobu, kdy zaměstnavatel nevyplácel nebo jen částečně vyplácel mzdu, což je právě v praxi předmětem omylů. - Zaměstnanec si musí vybrat. Logicky si vybere resp. měl by si vybrat ty měsíce, za něž jsou jeho neuspokojené mzdové nároky nejvyšší. - Takže když obdržel kupř. za říjen 2020 (v listopadu 2020) 70 % mzdy, za listopad 2020 v prosinci 2020 před Vánoci, kdy se zaměstnavatel vynasnažil, aby jeho zaměstnanci měli na dárky a oslavy, plnou mzdu, avšak za prosinec 2020 (v lednu 2021), leden 2021 (v únoru 2021), únor 2021 (v březnu 2021) a březen 2021 (v dubnu 2021) už ale jen 80 % mzdy, vybere dlužné mzdové nároky právě za říjen 2020, kdy je jeho nárok nejvyšší - 30 % dlužné měsíční mzdy, a 2 měsíce z období prosinec 2020 až březen 2021 - kdy mu jde o 20 % z dlužné mzdy.

Kdyby třeba zaměstnavatel zaměstnanci platil po dobu půl roku vždy jen dvě třetiny mzdy a třetinu mzdy zůstával dlužen, nemůže zaměstnanec požadovat oněch 6 dlužných třetin čili 2 celé mzdy, ale jen 3 třetiny, tedy jednu mzdu maximálně celkem.

Ještě další ilustrativní příklad

Jestliže bude např. návrh na zahájení insolvenčního řízení podán 6. 9. 2021 (rozhodné období tedy bude od 1. 6. do 31. 12. 2021) a zaměstnavatel, který přestane vyplácet mzdy od srpna 2021, kdy poprvé neuspokojí nárok zaměstnance na mzdu za předchozí měsíc, nevyplatí mzdu za červenec a srpen 2021 a za říjen 2021, pak uspokojení mzdových nároků za všechny tyto měsíce může zaměstnanec požadovat po úřadu práce (samozřejmě za podmínky, že i ty nejpozději vzniklé resp. uplatňované mzdové nároky jsou resp. budou již splatné - tzn., že například v říjnu 2021 ještě není možné úspěšně žádat o uspokojení mzdových nároků tento měsíc, protože mzda za daný měsíc ještě není v tomto měsíci splatná).

Odlišnosti u odměny z dohody o provedení práce

Jestliže byl návrh na zahájení insolvenčního řízení kupř. podán 19. 4. 2021 (rozhodné období tedy je od 1. 1. 2021 do 31. 7. 2021) a zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci činnému na dohodu o

provedení práce, jehož odměna - započitatelný příjem za leden 2021 činí 6 000 Kč, za únor 11 000 Kč a za březen 12 000 Kč, pak z těchto tří měsíců může zaměstnanec požadovat odměnu po úřadu práce, avšak pouze za únor a březen 2021, jelikož za tyto měsíce činí jeho započitatelný příjem více než je potřeba k účasti na nemocenském pojištění (od 10 001 Kč), zatímco za leden 2021 nikoliv.^[2]

Jen prokázané mzdové nároky či jen minimální mzda

Nesouhlasí-li však výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc s vykázaním předloženým úřadu práce zaměstnavatelem nebo insolvenčním 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,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Mzdové nároky, které mohou být uspokojeny, definuje ust. § 3 písm. b) zákona č. [118/2000](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[2] Viz znovu ust. § 3 písm. b) zákona č. [118/2000](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, a příslušnou poznámku - odkaz na zákon o nemocenském pojištění.

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

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)

- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)