7. 2. 2006

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

Zákon o insolvenci

Poslanecká sněmovna schválila novelu zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (tzn. insolvence) a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, kterou jí s pozměňovacími návrhy vrátil Senát. Nová právní norma vejde v účinnost první den kalendářního měsíce, který následuje po měsíci její publikace ve Sbírce zákonů. Zákon musí ještě podepsat prezident republiky.

Nová úprava by měla přinést lidem, kteří se ocitnou bez prostředků z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, především větší ochranu. Úřad práce bude moci vyplatit mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli jednou v období jednoho roku, zatímco dosud je tato lhůta tříletá. Novela také výslovně stanoví zaměstnavateli povinnost zaplatit úřadu práce nejen uhrazené mzdy, ale také srážky na daně a odvody za zaměstnance.

Do novely zákona jsou také zapracovány právní důsledky vstupu ČR do Evropské unie, které je nutno řešit v rámci problematiky platební neschopnosti zaměstnavatele. Jedná se např. o účast v tomto procesu a vymezení pojmu nadnárodního zaměstnavatele, povinnosti cizinců, povinnost vzájemného informování subjektů z členských států Evropské unie (tzv. záruční instituce) apod.

Lidé, kterým jejich zaměstnavatel nevyplácí mzdu, se mohou obrátit na úřad práce (ÚP) a požádat o výplatu náhrady mzdových nároků. Aby mohli o tyto prostředky požádat, musí podat u příslušného Krajského soudu na zaměstnavatele návrh na prohlášení konkursu. Soud tuto skutečnost neprodleně oznámí úřadu práce. Jakmile úřad práce dostane písemné oznámení o podání návrhu, má povinnost vyvěsit na své úřední desce oznámení o této skutečnosti. Zároveň tak učiní i MPSV a údaj zveřejní na internetu. Poté může dotyčný zaměstnanec přijít na kterýkoli úřad práce a tam si podat žádost o výplatu náhrady mzdových prostředků. Formulář a odbornou pomoc dostane na místě.

V momentě, kdy se s takovou žádostí dostaví první zaměstnanec, vyzve úřad práce zaměstnavatele, aby mu předložil seznam dlužných mzdových nároků, a to nejpozději do 14 dnů. Poté, co ÚP seznam dostane, porovná a posoudí údaje zaměstnance a zaměstnavatele. V případě, že panuje shoda, oznámí úřad práce do 10 dnů poškozenému zaměstnanci – aniž by měl povinnost záležitost dále podrobněji zkoumat, jakým způsobem mu prostředky vyplatí (na účet, složenkou apod.).

O vyplacení náhrady mzdových nároků si může zaměstnanec požádat nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce, že je na zaměstnavatele podán návrh na prohlášení konkursu.

Zaměstnanec si může požádat o vyplacení až tří platů za posledních 6 měsíců, během kterých mu zaměstnavatel nevyplácel mzdu. Měsíčně může zaměstnanec dostat nejvýše 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, v současné době **27 053 Kč**. Maximální částka za období 3 měsíců může tak činit **81 159 korun**.

Tento postup platí v případě, že zaměstnavatel plní své povinnosti a spolupracuje s úřadem práce a výši zaměstnancem uplatněných mzdových nároků potvrdí.

Pokud nastane případ opačný – zaměstnavatel se vůbec neozve a nereaguje na výzvy, nastane pro všechny zúčastněné situace značně složitější. Tehdy musí úřad práce použít všechny možné nástroje právního řádu a o žádosti zaměstnance vede správní řízení a postupuje podle správního řádu. Přes

veškerou snahu úřadu práce přimět zaměstnavatele, aby splnil svoji zákonnou povinnost a potvrdil nároky zaměstnance, se to někdy nepodaří. Zaměstnance pak čeká povinnost svůj uplatněný nárok prokázat, aby o něm úřad práce mohl ve správním řízení rozhodnout. **Dotyčný musí kromě existence pracovního vztahu doložit také výši nároku (výši mzdy).** Výši příjmu může prokázat například výplatní páskou, potvrzením mzdové účtárny či jinými doklady, které lze považovat za hodnověrné. Pokud zaměstnanec nemůže prokazatelně dokázat, jakou pobíral mzdu, úřad práce mu vyplatí náhradu ve výši minimální mzdy.

Rozdíl pak může poškozený uplatnit soudně vůči zaměstnavateli. Pokud soud prohlásí konkurs, pak přímo v konkursním řízení. Celé vyřízení záležitosti se tak značně prodlužuje a komplikuje. Aby na nečinnost zaměstnavatelů jejich zaměstnanci nedopláceli, počítá novela zákona s tím, že **úřady práce budou v takových případech uplatňovat razantnější postup a zákonné sankce**.

Úřady práce mají následnou povinnost uplatnit vyplacené prostředky jako pohledávku státu v konkursním řízení.

V případě, že soud konkurs neprohlásí a rozhodne jinak, pak mají úřady práce povinnost vymáhat vyplacené náhrady od zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel sám neuhradil úřadu práce prostředky v zákonné lhůtě 3 týdnů, je v prodlení. Po marném uplynutí lhůty, případně na výzvu úřadu práce, je povinen uhradit také úroky z prodlení.

Zdroj: MPSV ČR

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu