

26. 2. 2024

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

Získá pracovník svou odměnu za práci? Aneb ručení dodavatele za mzdy

Na začátku letošního roku nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která bez větší pozornosti vnáší do našeho právního řádu zásadní novinku v podobě ručení dodavatele za výplaty pracovníků ve stavebnictví. Jaké bude praktické využití tohoto nového institutu ukáže čas. Po snaze zákonodárců podpořit hladké zaplacení faktur v kratších lhůtách, přichází snaha o to, aby slabší strana-fyzická osoba nepodnikatel zaměstnanec - obdržela odměnu za vykonanou práci.

Úvodem je třeba říci, že tento nový institut se týká zaměstnanců a stavebních podnikatelů a jejich poddodavatelů. Stavebním podnikatelem se pro tyto účely rozumí podnikatel dle § 14 písm. d) stavebního zákona, jímž je osoba oprávněná ke stavebním či montážním pracím, které tvoří její předmět činností dle živnostenského zákona. Zaměstnancem se v tomto případě rozumí zaměstnanec odměňován mzdou, ale i platem nebo odměnou z dohody (tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Poddodavatelem se pro účely ručení dle § 324a zákoníku práce mimo jiné rozumí i agentura práce, která pro provádění činností, na něž se vztahuje ručení, přidělila své zaměstnance k dodavateli jakožto uživatelé.

Dodavatel, který je stavebním podnikatelem, ručí za mzdové nároky zaměstnanců svého poddodavatele, pokud takový poddodavatel nezplatí svým zaměstnancům za práce, které byly vykonány pro dodavatele. Plnění, na které se ručení vztahuje, se musí týkat provádění stavby, změny nebo údržby dokončené stavby, nebo odstraňování stavby. Výše částky pro ručení je omezena výší minimální mzdy; ručení se tedy netýká plné odměny, kterou měl pracovník obdržet za vykonanou práci od svého zaměstnavatele.

Ručitel plní svou ručitelskou povinnost na výzvu dotčeného pracovníka. Výzva k uspokojení mzdových nároků musí být písemná, musí obsahovat zákonné náležitosti a musí být doručena ručiteli ve lhůtě tří měsíců od uplynutí období splatnosti odměny (tj. „*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*“[\[1\]](#)), a to v termínu výplaty.)

V případě, že ručitel obdrží výzvu pracovníka k uspokojení mzdových nároků, je povinen mzdové nároky uspokojit do deseti dní od doručení výzvy. V takovém případě ručitel provede i příslušné srážky ze mzdy, odvody ze mzdy a zálohy na daně z příjmů. Ručitel je zároveň povinen o tomto informovat zaměstnavatele daného pracovníka včetně výše vyplacených částek a informací o provedených srážkách. Existuje-li v daném případě smluvní řetězec o více poddodavatelích, ručitel je povinen informovat i další ručitele. V případě, že ručitel neuspokojí mzdové nároky, vystavuje se riziku udělení pokuty za přestupek, a to až do výše 2 000 000 Kč.

V neposlední řadě je nutno podotknout, že dojde-li k aplikaci ručení, má ručitel nárok na náhradu plnění, které poskytl. Tento nárok uplatňuje vůči příslušnému poddodavateli, za něhož plnil. Jedná-li se o smluvní řetězec o více poddodavatelích, společně a nerozdílně ručí s dodavatelem podle § 324a odst. 1 zákoníku práce i dodavatel na nejvyšším stupni smluvního řetězce.

V té souvislosti stojí jistě za zmínku také informační povinnost zaměstnavatelů vůči zaměstnancům sdělovaným prostřednictvím zástupců zaměstnanců (např. odborová organizace) podle § 279 odst. 1 zákoníku práce, kdy se tímto nově zavedeným institutem ručení rozšiřuje i zaměstnavatelova informační povinnost. Zaměstnavatel je povinen poskytnout nejenom samotné informace o ručení, ale i informace o osobách ručitelů včetně jejich změn, podmínkách, lhůtách a postupech pro uplatnění práva vůči ručiteli, a to před zahájením práce na smluvním plnění. V případě, že tak zaměstnavatel neučiní vystavuje se riziku sankce za přestupek, a to až do výše 200 000 Kč. Pro vyloučení všech pochybností uvádíme, že se nejedná o informační povinnosti dle § 37 a § 77a zákoníku práce. Pro již započatá smluvní plnění platí, že podle čl. VI bod 8 zákona č. [408/2023](#) Sb., (novely) je potřeba, aby zaměstnavatel poskytl tyto informace podle § 279 odst. 1 písm. j) zákoníku práce do jednoho měsíce ode dne nabytí účinnosti zákona č. [408/2023](#) Sb.

Musí ručitel platit vždy?

Nikoliv. Ručitel však musí jednat preventivně a vyžádat si předem zákonem stanovené dokumenty od poddodavatele. Mezi tyto dokumenty patří potvrzení o tom, že poddodavatel nemá nedoplatek na pojistném a penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na veřejném zdravotním pojištění a potvrzení, že za určité období nebyla poddodavateli pravomocně uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Pokud ručitel splní zákonné podmínky a vyžádá si uvedená potvrzení, pak ručení nevznikne a neručí „ani za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatelů na nižších stupních smluvního řetězce^[2]“. Zákoník práce však na tomto místě neuvádí, kdo má být vydavatelem požadovaných potvrzení. Lze předpokládat, že potvrzení ohledně pravidelných plateb vůči státu budou vydávat příslušné orgány veřejné správy stejně tak, jako je to v oblasti zadávání veřejných zakázek. Kdo však vydá potvrzení o neudělení pokuty za porušení povinností zaměstnavatele z pracovněprávních předpisů? V úvahu přichází Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty v souladu se zákonem o inspekci práce. Je otázkou, zda v praxi nebudou ručitelé požadovat i další potvrzení od jiných orgánů, které jsou spíše širěji navazující na pracovní prostředí.

Na závěr lze doplnit, že návrh nové úpravy byl projevem pozměňovacího návrhu v legislativní procesu v Poslanecké sněmovně ke sněmovnímu tisku týkajícího se vládního návrhu novely zákona o zaměstnanosti. Nejednalo se o vládní návrh zákona. Otázky spojené s aplikací a realizací vyjasní až budoucí praxe a judikatura.



JUDr. Lenka Příkazská,
advokátka, partnerka



JUDr. Miroslava Siváková,
advokátní koncipientka

HSP & Partners advokátní kancelář s.r.o.

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336
e-mail: sekretariat.praha@akhsp.cz

[1] ustanovení § 141 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

[2] ustanovení § 324a odst. 8 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

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

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](#)