



ÚPADEK ZAMĚSTNAVATELE – DÍL ČTVRTÝ: JAK DOSÁHNOUT KOMPENZACE NEUHRAZENÉ MZDY

Seriál o pracovněprávních důsledcích úpadku zaměstnavatele se v předchozím díle zaměřil na rozvázání pracovněprávního vztahu v důsledku úpadku zaměstnavatele. V tomto díle se budeme věnovat důsledkům situace, kdy zaměstnavatel není schopen řádně a včas dostát svému závazku zaplatit zaměstnanci mzdu či uspokojit jiné jeho pohledávky. Rovněž to je totiž bohužel z podstaty věci jev, ke kterému při úpadku zaměstnavatele dochází.

Aby se tíha úpadku zaměstnavatele nepřenesla na zaměstnance v plné míře, nastavují právní předpisy určité mechanismy, jimiž může zaměstnanec dosáhnout uspokojení svých pohledávek. Vzhledem ke komplikovanosti situace je však nutné si uvědomit, že šance zaměstnance na uspokojení pohledávek není bezbřehá. Zaměstnanec musí být bdělý a včas se s některými svými nároky přihlásit u příslušných orgánů. Současně však i při maximální ostražitosti nemusí být pohledávky zaměstnance uspokojeny zcela, neboť se velmi často stává, že uplatněné nároky i poté, co je částečně uspokojí stát, narazí na limity prostředků zaměstnavatele.

Tento článek proto mapuje otázky související s prodlžením zaměstnavatele s výplatou mzdy či uspokojením jiných pohledávek zaměstnanců a možnostmi zaměstnance domáhat se uspokojení pohledávek.

PRACOVNĚPRÁVNÍ POGLEDÁVKY

Před vysvětlením toho, jak se domoci uspokojení pohledávek, je ovšem nutno vysvětlit, jaké pohledávky jsou pracovněprávními pohledávkami, které lze uspokojit v insolvenčním řízení. Ustanovení § 169 odst. 1 písm. a) zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „insolvenční zákon“), totiž definuje jako pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou právě pracovněprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců, pokud zákon ohledně některých z nich nestanoví jinak, přičemž tyto pohledávky se uspokojují v plné výši kdykoliv po rozhodnutí o úpadku (§ 169 odst. 2 insolvenčního zákona).

Odborná literatura definuje pracovněprávní pohledávky jako „pohledávky vzniklé z titulu odměny za závislou práci v pracovním poměru. Půjde tedy zejména o mzdové nebo platové nároky, odměny za pracovní pohotovost, odstupné, nároky zaměstnanců na náhradu škody, nároky na odměny z dohod apod.“¹⁾ Tato definice je poněkud protichůdná, protože v první větě uvádí, že jde o pohledávky z titulu odměny za práci, zatímco druhá věta tuto definici

¹⁾ MORAVEC, Tomáš. § 169 [Pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou]. In: MORAVEC, Tomáš, KOTOUČOVÁ, Jiřina, a kol. *Insolvenční zákon*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 673.

podstatně rozšiřuje o nároky škodní, na odstupné, na odměnu za pracovní pohotovost apod. Kloníme se k názoru, že je na místě širší výklad a že tedy pracovněprávními pohledávkami jsou **všechny pohledávky zaměstnance za zaměstnavatelem vzniklé v rámci základního pracovněprávního vztahu**. Uplatňovat v rámci insolvenčního řízení tak bude vždy možné:

- a) mzdu za vykonanou práci, a to všechny její složky, tj. včetně zákonných příplatků;
- b) náhradu mzdy v případech stanovených právním předpisem, případně i kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele (např. náhrada mzdy za čerpání dovolené či za dobu překážek v práci);
- c) odměnu za pracovní pohotovost;
- d) odstupné, vznikl-li v důsledku rozvázání pracovního poměru na odstupné nárok;
- e) cestovní náhrady;
- f) náhradu škody v režimu podle § 265 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“);
- g) peněžité vyrovnání z konkurenční doložky podle § 310 zákoníku práce.

Všechny tyto pohledávky jsou pracovněprávními pohledávkami. Nehraje přitom roli, zda zaměstnanec ještě je, či už není v pracovním poměru. Skončením pracovního poměru tyto pohledávky nemění svůj charakter a jejich prioritizace vyplývající z § 169 insolvenčního zákona zůstává. Ostatně některá plnění, jako je např. již výše zmíněné odstupné, jsou přímo spojena se skončením pracovního poměru.

Pracovněprávními pohledávkami jsou rovněž pohledávky na variabilní (pohyblivé) složky mzdy, jako jsou různé roční či čtvrtletní bonusy, odměny, 13. a 14. mzda atd. I tyto složky mzdy jsou pracovněprávními pohledávkami, pakliže na ně již zaměstnanec vznikl nárok, tj. buď zaměstnanec splnil podmínky pro jejich přiznání (jde-li o nárokové složky mzdy), nebo zaměstnavatel rozhodl o jejich přiznání (jde-li o nenárokové složky mzdy).

Pracovněprávními pohledávkami budou i takové pohledávky, které nejsou poskytovány za vykonanou práci, avšak jsou zaměstnavatelem poskytovány v souvislosti s pracovním poměrem. Půjde typicky o odměny, které jsou poskytovány zaměstnancům při životních či pracovních jubileích, nebo odměny za pracovní pohotovost (neboť při ní nedochází k výkonu práce, a tudíž tato odměna nemá povahu mzdy).

Na druhou stranu mohou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existovat i jiné závazkové vztahy (např. závazek z nájmu služebního bytu, závazek ze zaměstnanecké zápůjčky), a tudíž mohou existovat i pohledávky zaměstnance za zaměstnavatelem jiné než pracovněprávní. Takové pohledávky je pak možné uplatnit v rámci insolvenčního řízení, avšak nejde o pracovněprávní pohledávky, a takový typ pohledávky tak bez dalšího nemá charakter pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou. V praxi takových případů nebude mnoho, avšak v rámci pestrosti právních vztahů, do kterých mohou zaměstnanec i zaměstnavatel vstupovat, jejich existenci nelze vyloučit.

UPLATNĚNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ POGLEDÁVKY V INSOLVENČNÍM ŘÍZENÍ

Jak bylo uvedeno výše, **pracovněprávní pohledávky** jsou pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, což znamená, že se uplatňují v plné výši kdykoliv po rozhodnutí o úpadku. V praxi to má **dva** konkrétní **dobady** při vymáhání tohoto typu pohledávek.

Tím **prvním** je skutečnost, že lze **pracovněprávní pohledávku uplatnit kdykoliv** po rozhodnutí o úpadku. To znamená, že na zaměstnance se nevztahuje lhůta pro přihlášení pohledávek (standardně dvouměsíční), ve které musí běžní věřitelé své pohledávky přihlásit. **Zaměstnanci tak nepodávají standardní přihlášky pohledávek.**

Je běžné (zejména u mezd zaměstnanců dosud zaměstnaných u úpadkového zaměstnavatele), že zaměstnavatel, resp. insolvenční správce bude tyto pohledávky evidovat a uspokojovat i bez žádosti zaměstnance na základě podkladů, které doložil zaměstnavatel v rámci insolvenčního řízení. Jinými slovy: pokud zaměstnanec pro zaměstnavatele během insolvenčního řízení pracuje, má právo na to, aby mu byla řádně a včas placena mzda, aniž by se o ni musel komukoliv zvláště „hlásit“. To ostatně potvrzuje i § 203 odst. 2 insolvenčního zákona, podle něhož neuplatní-li zaměstnanec pracovníprávní pohledávku v jiné výši, pokládá se jeho pohledávka za uplatněnou ve výši vyplývající z účetnictví zaměstnavatele nebo z evidence vedené podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Může však nastat situace, kdy je nutné, aby se zaměstnanec se svojí pohledávkou aktivně „připomněl“. Pro tento případ může zaměstnanec uplatnit pracovníprávní pohledávku kdykoliv za trvání insolvenčního řízení, a to u oprávněné osoby. Oprávněnou osobou je ve smyslu § 203 odst. 1 insolvenčního zákona **osoba s dispozičními oprávněními** s tím, že není-li touto osobou insolvenční správce, musí o uplatnění pohledávky zaměstnanec **vyrozumět též insolvenčního správce**.

Kdo je osobou s dispozičními oprávněními, stanoví § 229 odst. 3 insolvenčního zákona, podle něhož je touto osobou **insolvenční správce v době od prohlášení konkurzu, jinak zaměstnavatel – dlužník** (tj. v době do rozhodnutí o úpadku, v době od rozhodnutí o úpadku do rozhodnutí o způsobu řešení úpadku i v době od povolení reorganizace či oddlužení).

Uplatnění pohledávky musí zaměstnanec učinit v **písemné formě** s tím, že obsah tohoto uplatnění insolvenční zákon blíže neřeší. Mělo by z něj nicméně být zřejmé, kdo je zaměstnavatelem, kdo zaměstnancem, jaká je přesná výše uplatňované pohledávky a její právní důvod (tj. proč má zaměstnanec za to, že mu daná částka náleží). Rovněž je třeba doložit rozhodné skutečnosti. V případě sporných či obtížně vyčíslitelných pohledávek lze doporučit, aby si zaměstnanec nechal dokument vypracovat či zrevidovat odborníkem na pracovní právo, případně oblast mezd.

Pokud jde o **vyrozumění insolvenčního správce**, to se děje na předepsaném formuláři, přičemž formulář k vyrozumění o uplatnění pohledávky je dostupný na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti včetně pokynů pro jeho vyplnění.²⁾ Pokud je pohledávka uplatňována v **konkurzu**, tedy se uplatňuje přímo u insolvenčního správce, prakticky lze doporučit použít tentýž formulář k uplatnění pohledávky u insolvenčního správce.

Druhým dopadem spojeným s uplatněním pohledávky postavené na roveň pohledávám za majetkovou podstatou je skutečnost, že se tyto pohledávky **uspokojují v plné výši kdykoliv** po rozhodnutí o úpadku. V praxi tak za situace, kdy probíhá reorganizace dlužníka anebo konkurz s dostatečnou majetkovou podstatou, mají být pracovníprávní pohledávky uspokojeny vždy v plné výši, ledaže by je zcela nebo zčásti insolvenční správce či zaměstnavatel popíral.

Tento pro zaměstnance optimální scénář však nenastává vždy. Úpadek sám o sobě pojmově znamená, že je zaměstnavatel v platební neschopnosti či předlužen, přičemž **stav majetkové podstaty nemusí dostačovat ani k uspokojení pracovníprávních pohledávek**, resp. pohledávek za majetkovou podstatou a pohledávek postavených na roveň pohledávám za majetkovou podstatou.

Pro tento případ stanoví § 305 insolvenčního zákona následující **pořadí uspokojování pohledávek**:

- a) odměna a hotové výdaje insolvenčního správce,
- b) pohledávky věřitelů vzniklé za trvání moratoria z vybraných smluv (jde o smlouvy na dodávky energií a surovin, jakož i další smlouvy o dodávkách zboží a služeb, které ke dni vyhlášení moratoria trvaly alespoň po dobu 3 měsíců),

²⁾ <https://isir.justice.cz/isir/common/stat.do?kodStranky=FORMULAR>.

- c) pohledávky věřitelů z úvěrového financování,
 - d) poměrně náklady spojené s udržováním a správou majetkové podstaty a pracovněprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců vzniklé po rozhodnutí o úpadku,
 - e) pohledávky věřitelů na výživném ze zákona,
 - f) pohledávky věřitelů na náhradu škody způsobené na zdraví,
 - g) ostatní pohledávky (tedy i pracovněprávní pohledávky vzniklé ještě před rozhodnutím o úpadku) s tím, že tyto se rovněž uspokojí poměrně,
- příčemž výtěžek zpeněžení věci, práva, pohledávky nebo jiné majetkové hodnoty, jimiž byla zajištěna pohledávka zajištěných věřitelů, lze použít k uspokojení jiných pohledávek až po uspokojení pohledávky zajištěného věřitele.

V praxi to znamená, že **pracovněprávní pohledávky, které vznikly až po rozhodnutí o úpadku, mají určitou prioritizaci; nejsou však „první na páse“**. Pracovněprávní pohledávky staršího data, které vznikly přede dnem úpadku, např. odměny, o které se bývalý zaměstnanec soudí, upřednostněny nejsou, a na zaměstnance se tak vůbec nemusí dostat.

OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI ÚPADKU ZAMĚSTNAVATELE

Přestože jsou tedy zaměstnanci určitým způsobem zvýhodněni při rozdělování výtěžku z majetkové podstaty, nezřídka dochází k tomu, že ani tak na kompletní uspokojení svých pohledávek nedosáhnou. I proto právní úprava obsahuje také nástroj, jak dosáhnout alespoň částečného **uspokojení mzdových nároků od státu**. Právním základem tohoto postupu je zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců“).

Uplatnit nárok podle zákona o ochraně zaměstnanců mohou v zásadě všichni zaměstnanci úpadkového zaměstnavatele, kterým nebyly uhrazeny splatné **mzdové nároky**. Definice mzdových nároků je přitom **užší než definice pracovněprávních pohledávek**. Mzdové nároky totiž podle § 3 písm. b) zákona o ochraně zaměstnanců zahrnují **mzdu či plat, jejich náhrady a odstupné, případně odměnu z dohody** nebo náhradu odměny z dohody, pokud je práce konána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Mzdovým nárokem z pracovněprávních pohledávek tak není např. odměna za pracovní pohotovost nebo peněžité vyrovnání z konkurenční doložky.

Některé kategorie zaměstnanců jsou z působnosti zákona o ochraně zaměstnanců vyloučeny. Jedná se o:

- a) zaměstnance zaměstnavatele, proti kterému nelze vést insolvenční řízení (viz § 6 insolvenčního zákona – jedná se např. o zaměstnance státu, územního samosprávného celku a další),
- b) zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce do České republiky, pokud je jejich zaměstnavatel usídlen mimo území některého členského státu Evropské unie, a
- c) zaměstnance, který byl v rozhodném období (viz níže) členem statutárního orgánu zaměstnavatele nebo osobou, která má rozhodující vliv na činnost zaměstnavatele, a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně 25% majetkovou účast.

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je nicméně **omezená**. Tak především na ochranu mají nárok pouze **zaměstnanci**, což jsou pro účely zákona o ochraně zaměstnanců zaměstnanci v pracovním poměru či zaměstnaní na základě dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohody o provedení práce jsou chráněni pouze, pokud dohoda založila účast zaměstnance na nemocenském pojištění (tj. odměna z dohody přesáhla v některém měsíci 10 000 Kč).

Zaměstnavatel dále musí být v **platební neschopnosti**, což zákon o ochraně zaměstnanců definuje tak, že zaměstnavatel neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, přičemž v platební neschopnosti je dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno

moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice (nebo dnem, od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie).

V režimu zákona o ochraně zaměstnanců se uspokojují **jen nároky vzniklé v rozhodném období**. Rozhodným obdobím je **kalendářní měsíc**, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo **ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení (nebo 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.

PŘÍKLAD

Zahájení insolvenčního řízení proti společnosti Alfabeta, s. r. o., bylo oznámeno dne 23. května 2023.

Rozhodným obdobím tak jsou měsíce únor, březen, duben (3 kalendářní měsíce předcházející), květen (kalendářní měsíc, v němž bylo zahájení insolvenčního řízení oznámeno), červen, červenec a srpen 2023 (3 kalendářní měsíce následující).

Zaměstnanec může **uplatnit mzdové nároky nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období**. Úřad práce tak neposkytne zaměstnanci dlužné mzdové nároky za celé rozhodné období, ale jen za 3 kalendářní měsíce. Výhodou pro zaměstnance však je, že si může **vybrat libovolné 3 měsíce z rozhodného období** a může tak zohlednit odlišnou výši mzdy v jednotlivých měsících či skutečnost, že za některé měsíce zaměstnavatel mzdu uhradil, a za jiné nikoliv, či jen v omezeném rozsahu.

PŘÍKLAD

Rozhodným obdobím je únor až srpen 2023. Zaměstnanci úpadkového zaměstnavatele Alfabeta, s. r. o., panu Novotnému, za celé rozhodné období hradil zaměstnavatel pouze 50 % mzdy. Pan Novotný však může uplatnit kompenzaci mzdy pouze za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Zvolí si měsíce únor a březen 2023, kdy zaměstnanci Alfabeta, s. r. o., dostávají v souladu s vnitřním předpisem vánoční prémie, a měsíc červenec 2023, kdy zaměstnanci dostávají prázdninové prémie.

Zaměstnanci téže společnosti, panu Novákovi, hradil zaměstnavatel za měsíce únor až květen 2023 vždy 70 % mzdy a za měsíce červen až srpen 2023 následně pouze 30 % mzdy. Pan Novák tak bude nárokovat nevyplacenou mzdu za měsíce červen až srpen 2023, neboť za tyto měsíce má nejvyšší neuspokojený mzdový nárok.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit **za jeden měsíc 1,5násobek rozhodné částky**. Rozhodnou částku vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností 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 v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den oznámení o zahájení insolvenčního řízení. Rozhodnou částkou pro období od 1. května 2023 do 30. dubna 2024 je částka 40 353 Kč.³⁾

³⁾ Sdělení č. 94/2023 Sb., o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

PŘÍKLAD

Vedoucí zaměstnankyni společnosti Alfabeta, s. r. o., paní Vokurkové, náleží základní měsíční mzda 80 000 Kč hrubého. Zaměstnavatel jí za měsíce únor až duben 2023 neuhradil mzdu ani zčásti.

Zaměstnankyně tak uplatní nárok za tyto 3 měsíce. V důsledku limitu poskytnutí kompenzace ve výši 1,5násobku rozhodné částky bude paní Vokurkové za každý měsíc uhrazeno 60 530 Kč, celkem tedy 181 590 Kč hrubého. Přestože paní Vokurková uplatňuje nárok za měsíce únor až duben 2023, rozhodující je rozhodná částka platná v den oznámení o zahájení insolvenčního řízení (což, jak je výše uvedeno, bylo 23. května 2023) a jako rozhodná částka se tak uplatní částka vyhlášená pro období od 1. května 2023.

Na rozdíl od uspokojování pracovněprávních pohledávek v insolvenčním řízení nicméně zde opravdu **právo patří bdělým**, a proto jsou mzdové nároky uspokojovány **jen těm zaměstnancům, kteří se o ně včas aktivně přihlásí**, a to podle procesních pravidel upravených v zákoně o ochraně zaměstnanců.

Pokud jde o **místní příslušnost**, pak zaměstnanec může požádat kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. O samotném nároku pak rozhoduje Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo, nebo nadnárodní zaměstnavatel, který nemá sídlo v České republice, umístěn obchodní závod nebo odštěpný závod.

Limitována je rovněž **doba, v níž může zaměstnanec mzdové nároky uplatnit**. Zaměstnanec může podat žádost kdykoliv od okamžiku, kdy se o platební neschopnosti zaměstnavatele dozví. Lhůta pak činí **5 měsíců a 15 dnů** počítaných 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. Výjimkou z uvedené lhůty je pouze situace, kdy v průběhu lhůty zanikne moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodne o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku. V takovém případě je nutné uplatnit mzdové nároky nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí.

Žádost zaměstnance musí splňovat předepsané **náležitosti**. Žádost musí především být **písemná** a musí obsahovat zejména:

- jméno zaměstnance;
- rodné číslo nebo datum narození zaměstnance;
- adresu bydliště zaměstnance;
- označení zaměstnavatele;
- sídlo, místo podnikání nebo bydliště zaměstnavatele;
- výši uplatňovaných mzdových nároků;
- údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů;
- kalendářní měsíce rozhodného období, za které zaměstnanec mzdové nároky uplatňuje;
- způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena;
- označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody, tj. zdravotní pojišťovny zaměstnance.

Zaměstnanec je současně povinen **prokázat dobu trvání pracovního poměru** či právních vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Součástí žádosti mohou být i **doklady**, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. Přestože zákonodárce výslovně nestanovil povinnost toto doložit, lze nanejvýš doporučit, aby zaměstnanci přikládali i tyto podklady. K výše uvedenému

prokázání tak Ministerstvo práce a sociálních věcí doporučuje, aby zaměstnanec dokládal zejména:

- pracovní smlouvu,
- mzdový výměr,
- výplatní lístky za mzdové nároky, které uplatňuje v žádosti,
- rozvázání pracovního poměru,
- potvrzení o zaměstnání (zápočtový list),
- potvrzení zaměstnavatele nebo mzdové účetní o nevyplacených mzdách.⁴⁾

Žádost lze podat buď dodáním vyplněného formuláře či on-line prostřednictvím tzv. identity občana.⁵⁾

Úřad práce posuzuje každý nárok ze dvou stran, a to **zkoumáním podkladů dodaných samotným žadatelem, tj. zaměstnancem**, jakož i neprodleným **vyžádáním podkladů od zaměstnavatele** v platební neschopnosti či insolvenčního správce, pokud na něj přešla práva a povinnosti zaměstnavatele (dále jen „**osoba s dispozičním oprávněním**“). Osoba s dispozičním oprávněním má poté lhůtu 7 dnů na to, aby součinnost Úřadu práce poskytla.

Je-li z podkladů **nesporné**, že mzdový nárok byl v požadované výši prokázán, rozhodne Úřad práce o **příznání nároku do 10 dnů** od předložení podkladů osobou s dispozičním oprávněním a oznámí zaměstnanci termín, způsob uspokojení mzdových nároků a údaj o obdobi, za které lze uspokojit, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.

Je-li výše mzdových nároků **sporná**, tj. pokud např. nesouhlasí výše mzdových nároků či doba, za kterou je nárok uplatňován, podle podkladů dodaných zaměstnancem a osobou s dispozičním oprávněním, může být výše nároku **krácena do prokázané výše či do výše minimální mzdy**, resp. **na dobu prokázanou jako nespornou**. Zaměstnanec má však možnost **dobatečně prokázat** uplatněný nárok, dodá-li do 15 pracovních dnů ode dne, kdy je mu doručeno rozhodnutí, kterým mu byla přiznána jen část nároku anebo nárok nebyl přiznán vůbec, podklady dokládající jeho nárok. Pokud zaměstnanec nárok (zbývající část nároku) **dobatečně prokáže**, rozhodne Úřad práce prostřednictvím příslušné krajské pobočky o mzdových nárocích, a to do 10 pracovních dnů.

Úřad práce před vyplacením mzdových nároků z nich provede předepsané **srážky a odvody**, přičemž poskytne odpovídající součinnost příslušné správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně. Roli plátce daně z příjmů ze závislé činnosti plní za zaměstnavatele přiměřeně Úřad práce. Úřad práce bude současně povinen oznámit zaměstnavateli a soudu, které zaměstnanec v jejich mzdových nárocích uspokojil a v jaké výši.

Úřad práce pak uplatní za zaměstnavatelem v platební neschopnosti pohledávky, které zaměstnancům uspokojil. Tyto pohledávky se uspokojí v rámci rozvrhu výtěžku z majetkové podstaty, přičemž v rozsahu, v němž nebyly v insolvenčním řízení uspokojeny, tyto pohledávky zanikají. Výjimkou jsou případy, kdy soud pravomocně rozhodne:

- a) o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku,
- b) o tom, že dlužník není v úpadku, anebo
- c) tak, že zruší konkurz z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení nebo proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující.

V takovém případě je zaměstnavatel povinen uhradit Úřadu práce jím vyplacené prostředky do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě.

Za určitých okolností musí vrátit vyplacené prostředky Úřadu práce i zaměstnanec, a to jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky poskytnuté neprávem

⁴⁾ Viz <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/lzadost-o-uspokojeni-mzdovych-naroku>.

⁵⁾ Tamtéž.

nebo omylem vyplacené. Úřad práce je povinen rozhodnout o vrácení neoprávněně vyplacených prostředků, přičemž nárok na vrácení peněžních prostředků zaniká uplynutím 5 let ode dne, kdy byly vyplaceny.

ZÁVĚR

Zaměstnanec tedy může docílit uspokojení svých peněžitých pohledávek za insolventním zaměstnavatelem hned dvěma způsoby. V insolvenčním řízení mu zákonodárce vychází vstříc a staví ho do výhodnějšího postavení oproti ostatním věřitelům. Mimo insolvenční řízení pak zaměstnanec smí uplatnit mzdové nároky u Úřadu práce prostřednictvím zákona o ochraně zaměstnanců. I přes tyto garance by však všichni zaměstnanci měli zvážit perspektivu dalšího působení u úpadekového zaměstnavatele či u zaměstnavatele, kterému úpadek hrozí, a vyhodnotit si, zda jim v konečném důsledku nepřinese větší míru klidu a jistoty změna zaměstnavatele.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát,

Mgr. Lukáš GBOUSKÝ,
advokátní koncipient



VYBRANÉ DOTAZY ČTENÁŘŮ K PROBLEMATICE DOVOLENÉ

~~Od 1. ledna 2021 došlo zákonem č. 285/2020 Sb. k zásadním změnám příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), týkajících se dovolené (§ 211 až § 223). Vzhledem k tomu, že k této problematice přichází do redakce stále velké množství čtenářských dotazů, rozhodli jsme se k současně platné právní úpravě dovolené vrátit výběrem několika nejčastěji dotazovaných, nebo naopak velmi neobvyklých problémů.~~

~~?~~ Zaměstnanci pracují podle harmonogramu (rozvrhu) směn a délka jejich směn je 11,5 hodiny, týdenní pracovní doba činí 57,5 hodiny. Když se dovolená počítala podle předchozí právní úpravy na dny, tak existoval koeficient a tito zaměstnanci měli nárok na 17,5 směn dovolené. Stále máme problém nastavit správně dovolenou v hodinách.

~~Především je nutné důrazně upozornit, že stanovená týdenní pracovní doba (dále jen „TPD“) podle § 79 ZP činí 40 hodin týdně (popř. podle směnnosti či povahy práce 38,75 hodin, 37,5 hodin či jako zkrácená stanovená TPD i méně). Pravda je, že při nerovnoměrném~~