

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ PŘI INSOLVENTNOSTI
ZAMĚSTNAVATELE

Zpracovala: Kristýna Kovářová

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Datum vypracování práce: listopad 2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 20.11.2014

Podpis

Děkuji vedoucímu diplomové práce doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za vstřícnost a ochotu při navrhování tématu diplomové práce a rovněž za odborné vedení, cenné rady a připomínky při psaní této práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	8
1 Základní pracovněprávní vztahy	9
1.1 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů	10
1.1.1 Zaměstnanec	10
1.1.2 Zaměstnavatel	14
1.1.3 Nadnárodní zaměstnavatel	16
1.2 Pracovní poměr	17
1.2.1 Změny pracovního poměru	18
1.2.2 Skončení pracovního poměru	19
1.3 Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	21
1.3.1 Dohoda o provedení práce	22
1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	23
2 Mzdové nároky zaměstnance a platební neschopnost zaměstnavatele	23
2.1 Mzdové nároky	23
2.1.1 Mzda	25
2.1.2 Plat	27
2.1.3 Odměna z dohody	27
2.1.4 Náhrada mzdy a platu	28
2.1.5 Odstupné	30
2.1.6 Splatnost mzdy a platu	31
2.1.7 Výplata mzdy a platu	32
2.2 Platební neschopnost	32
3 Postavení zaměstnance v insolvenčním řízení	34

3.1	Insolvenční návrh	34
3.2	Příhláška pohledávky do insolvenčního řízení	36
3.3	Moratorium	38
4	Postup zaměstnance dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	40
4.1	Lhůta pro uplatnění mzdových nároků	41
4.2	Rozhodné období, rozhodná částka	42
4.3	Náležitosti žádosti o uspokojení mzdových nároků	44
4.4	Úřad práce České republiky	46
4.5	Postup úřadu práce.....	48
4.6	Neoprávněně vyplacené mzdové nároky	53
5	Přezkum rozhodnutí úřadu práce	54
6	Závěr	59
7	Seznam použitých pramenů	62
8	Resumé.....	68

Seznam použitých zkratk

LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
sOZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OZ	Zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZOK	Zákon č. 90/2012, obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
sZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona účinného do 30.6.2012
ZoOZpPNZ	Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
SŘ	Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
ZoIP	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
ŽZ	Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
ZoČNB	Zákon č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů
ZoNP	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
IZ	Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

úřad práce	Úřad práce České republiky
SŘS	Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů
ZoÚPČR	Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika

Úvod

Vývoj společnosti sebou spolu s pozitivními změnami nese i ty negativní. Jednou z těchto změn je také čím dál větší zadlužení společnosti, ať už domácností nebo firem. Tato skutečnost sebou přinesla problémy, které bylo nutno ošetřit na legislativní úrovni. V této diplomové práci se budu zabývat problematikou platební neschopnosti zaměstnavatele a důsledky pro zaměstnance z toho plynoucí.

V Listině základních práv a svobod nalezneme článek, ve kterém je stanoveno, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky¹. Toto právo se řadí mezi hospodářská práva a směřuje k ochraně zaměstnance jako slabší smluvní strany ve smluvním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato úprava se v českém státu formovala již od konce 19. století, kdy byla zavedena osmihodinová pracovní doba a placená dovolená². Pokud se zaměstnavatelé dostanou do platební neschopnosti, nejsou ve většině případů schopni tuto povinnost garantovanou Listinou základních práv a svobod plnit a jejich zaměstnanci se ocitají bez finančních prostředků a nemohou tak zabezpečit své potřeby a potřeby své rodiny.

Do přijetí zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v roce 2000 byli zaměstnanci odkázáni na postup dle zákona o konkurzu a vyrovnání, který byl v roce 2006 nahrazen insolvenčním zákonem. V tomto řízení ovšem nebyly jejich mzdové nároky většinou uspokojeny, i přes skutečnost, že jejich pohledávky vůči zaměstnavateli byly považovány za přednostní pohledávky. Dle důvodové zprávy k zákonu o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele má tento zákon poskytnout zaměstnancům právní nástroj, který jim umožní uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky, a to jednoduše, rychle a srozumitelně.

Nicméně výše uvedené nebylo jediným důvodem pro přijetí zákona, neboť zde existoval také požadavek na vytvoření souladu vnitrostátního práva s unijním právem, a sice Směrnice rady ES č. 80/987/EEC ze dne 20.10.1980, o sblížení zákonů členských států, týkajících se ochrany

¹ Čl. 28 LZPS

² Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době; zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance
zaměstnanec

³ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při*

zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. Tato směrnice byla považována za jednu z nejdůležitějších směrnic ES v oblasti pracovního práva. Právě zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ze dne 6.4.2000 implementoval požadavky stanovené touto směrnicí do českého právního řádu³.

Tato diplomová práce je členěna a strukturována v závislosti na vymezení pojmů, které jsou obsaženy v zákoně o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a fáze procesu uspokojování mzdových nároků zaměstnance. Mým záměrem je vymežit pojmy podstatné pro zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve spojení s dalšími zákony, například občanským zákoníkem či insolvenčním zákonem.

Cílem mé diplomové práce je nastudování problematiky uspokojování mzdových nároků zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, shrnutí celého procesu, kterým musí zaměstnanci projít, pokud je jejich zaměstnavatel insolventní a zároveň chtějí uspokojit své mzdové nároky vůči němu a závěrem navrhnout postup, prostřednictvím kterého lze uspokojit co nejvíce dlužných finančních prostředků.

1 Základní pracovněprávní vztahy

V českém právním řádu platí, že závislá práce nemůže být vykonávána jinak než v základním pracovněprávním vztahu⁴. V ZP je rovněž obsažena definice pojmu závislá práce a to sice, že závislou prací je ta práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně⁵. V případě, že budou splněny všechny znaky v předchozí větě, jedná se o závislou práci a jako taková zakládá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

³ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18].

⁴ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. K § 3

§ 3 ZP

⁵ § 2 (1) ZP

pracovněprávní vztah, který je podřízen zákoníku práce⁶. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel uděluje zaměstnanci pokyny a ten je povinen je plnit, čímž zaměstnavatel realizuje svou činnost. Vzhledem k tomu, že je tak zaměstnanec v postavení slabší strany, neboť je na z větší části na vůli zaměstnavatele, za jakých podmínek bude závislá práce vykonávána, je zaměstnancům v pracovněprávních vztazích poskytována větší ochrana, a to jak ohledně pracovních podmínek, tak stability zaměstnání⁷. Dle ustanovení ZP jsou za základní pracovněprávní vztahy považovány pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr⁸.

Ve svém výběru zaměstnanců není zaměstnavatel ničím vázán a v široké míře se zde uplatňuje zásada autonomie vůle a zaměstnanec nemá na toto zaměstnavatelovo rozhodnutí vliv⁹.

1.1 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů

Smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Definici pojmů zaměstnanec a zaměstnavatel najdeme v zákoníku práce¹⁰. V zákoně o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, nicméně nalezneme odchylky, které stanoví, jaké osoby nejsou považovány za zaměstnance dle tohoto zákona a nemohou tak uplatnit své mzdové nároky u příslušného úřadu práce.

1.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem je osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu¹¹. Dle ustanovení zákoníku práce účinného do konce roku 2013 vznikala způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti dnem,

⁶ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. K § 3§ (1)

⁷ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. 2013.* [cit. 2014-11-18], část 65., změna zákoníku práce

⁸ § 3 ZP

⁹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. 2013.* [cit. 2014-11-18], část 65., změna zákoníku práce

¹⁰ §§ 6-7 ZP

¹¹ § 6 ZP

kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Nicméně zaměstnavatel nemohl s fyzickou osobou sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Z toho vyplývá, že fyzická osoba mladší 15 let, nebo fyzická osoba, která ještě neukončila povinnou školní docházku, nemohla uzavřít se zaměstnavatelem pracovní smlouvu. Výjimku tvořily děti, které vykonávaly uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, která měla tuto svou činnost v předmětu své činnosti. Takováto činnost dítěte musela být ovšem přiměřená jeho věku, nesměla pro něj být nebezpečná, nebránila jeho vzdělávání nebo školní docházce a účasti na výukových programech, nepoškozovala jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj¹². Avšak výdělečná činnost dítěte podléhala povolení příslušné krajské pobočky úřadu práce, které bylo udělováno na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem nebo jinou oprávněnou osobou¹³. Dále byly také odkazem na občanský zákoník zákoníkem práce upraveny případy, kdy byl zaměstnanec zbaven nebo omezen ve způsobilosti k právním úkonům¹⁴. V tomto ustanovení starého občanského zákoníku bylo stanoveno, že jestliže fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, není vůbec schopna činit právní úkony, soud ji způsobilosti k právním úkonům zbaví. V případě, že se jednalo o duševní poruchu, která nebyla jen přechodná a fyzická osoba nemohla činit jen některé právní úkony, soud způsobilost fyzické osoby k právním úkonům omezil. Toto se vztahovalo rovněž na fyzické osoby, které nadměrně požívaly alkoholické nápoje, omamné látky či jedy¹⁵.

Od účinnosti nového občanského zákoníku¹⁶ v zákoníku práce nově nenalezneme vymezení pojmů způsobilosti zaměstnance a zaměstnavatele, ale nalezneme je právě v novém občanském zákoníku. Zde je stanoveno, že nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce¹⁷. Dále rekonstrukce soukromého práva přinesla do pracovního práva tu novinku, že nově je zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, oprávněn rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající

¹² § 121 (2) ZoZ

¹³ § 122 (1) ZoZ

¹⁴ § 6 (2) sZP

¹⁵ § 10 sOZ

¹⁶ 1.1.2014

¹⁷ § 35 (1) OZ

mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek¹⁸, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví zaměstnaného nezletilého¹⁹. K okamžitému zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu a zákonný zástupce je po vydání rozhodnutí soudu povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci²⁰. Obdobný postup je vyžadován i v případě okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, tedy je zde rovněž vyžadováno přivolení soudu a doručení stejnopisu okamžitého zrušení dohody zákonným zástupcem nezletilému zaměstnanci²¹.

Beze změny od účinnosti občanského zákoníku zůstává, že nezletilí, kteří nedosáhli 15 let věku nebo neukončili povinnou školní docházku, mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost²².

Další novinkou soukromého práva je nabytí svéprávnosti emancipací. Pojem způsobilosti k právním úkonům byl v novém občanském zákoníku nahrazen pojmem svéprávnost. Občanský zákoník stanoví, že svéprávnost je způsobilost právně jednat, resp. nabývat pro sebe svým jednáním práva a zavazovat se k povinnostem²³. Pokud nezletilý, který není plně svéprávný, navrhne, aby mu soud přiznal svéprávnost a nezletilý dosáhl věku 16 let, je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého, soud přizná nezletilému svéprávnost²⁴. Ačkoliv se nakonec tento pojem do znění občanského zákoníku nepromítl, je zřejmé, že se zákoník vrací ke koncepci částečné svéprávnosti nezletilých²⁵. Při úpravě emancipace nezletilého v novém občanském zákoníku se zákonodárce inspiroval ruským a québeckým právním řádem a pro přiznání svéprávnosti tedy musí být splněny podmínky dosažení věku 16 let, souhlas zákonných zástupců a osvědčení, že je nezletilý

¹⁸ Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

¹⁹ § 35 (2) OZ

²⁰ §56a ZP

²¹ § 77 (5,6) ZP

²² § 36 OZ

²³ § 15 OZ

²⁴ § 37 OZ

²⁵ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění.)* 2012. [cit. 2014-11-18].

schopen se sám živit a obstarat si své záležitosti. Lze očekávat, že soudní řízení nebude nijak zvlášť zdlouhavé, neboť při splnění všech podmínek by soud měl mít povinnost žádosti vyhovět bez dalšího²⁶.

Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele definuje zaměstnance, který je oprávněn podat příslušnou žádost o uspokojení svých mzdových nároků. Zaměstnancem uvedeným v předchozí větě se rozumí ten, s nímž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr či právní vztah založený dohodami konanými mimo pracovní poměr, na základě kterých vznikly zaměstnanci v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem²⁷.

Nicméně pro účely tohoto zákona není za zaměstnance považován ten, který byl k výkonu práce vyslán do České republiky a jejich zaměstnavatel je právnickou nebo fyzickou osobou, který má sídlo či místo podnikání mimo území některého členského státu Evropské unie²⁸. Kromě vyloučeného subjektu uvedeného v předchozí větě se zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele dále nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období platební neschopnosti statutárním orgánem zaměstnavatele nebo členem statutárního orgánu a zároveň měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast²⁹.

„...nebrání ustanovení vnitrostátního práva, které vylučuje, aby měl zaměstnanec nárok na záruku na úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců z důvodu, že byl sám nebo společně se svými blízkými příbuznými vlastníkem podstatné části podniku a měl značný vliv na jeho činnost.“³⁰

Toto ustanovení zákona je logické, neboť lze předpokládat, že tento zaměstnanec pracoval jako vedoucí pracovník a na způsobení platební neschopnosti zaměstnavatele se tak podílel. Dále není za zaměstnance považována osoba, jenž je zaměstnancem agentury práce³¹, a který je

²⁶ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění.)* 2012. [cit. 2014-11-18].

²⁷ § 3 ZoOZpPNZ

²⁸ § 2 (2) ZoOZpPNZ

²⁹ § 2 (3) ZoOZpPNZ

³⁰ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (osmého senátu) ze dne 10.2.2011, sp. zn. C-30/10, Lotta Andersson vs. Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jonkopig, Tylsynsmyndigheten.

³¹ § 2 (5) ZoOZpPNZ

uspokojen z pojištění agentury, které je povinna sjednat pro případy jejího úpadku³². Zákon se také nevztahuje na zaměstnance, kteří vykonávají práci u právnické osoby zřízené zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil, či je územně samosprávným celkem³³.

1.1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu³⁴. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba a to je rozdíl oproti zaměstnanci, kterým může být pouze fyzická osoba. Dříve bylo součástí ZP ustanovení, že zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů, avšak současná právní úprava již toto ustanovení neobsahuje. Do konce roku 2013 mohla být zaměstnavatelem pouze ta fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let, neboť způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu vznikala dosažením 18 let³⁵. Jak jsem již uvedla výše, nový občanský zákoník práce zavedl novou koncepci částečné svéprávnosti nezletilých a je tedy nově možné, pokud je pro výkon určité výdělečné činnosti stanovena podmínka určitého věku, nahradit ji přivolením soudu³⁶ a je tedy možné, aby se zaměstnavatelem stal i nezletilý³⁷.

V případě, že je zaměstnavatelem právnická osoba mohou ji, v rozsahu obvyklém k jejich zařazení nebo funkci, zastupovat její zaměstnanci. Rozhodným stavem je stav, který se jeví veřejnosti³⁸. Toto ustanovení vychází ze staré právní úpravy³⁹. Za zaměstnavatele - právnickou osobu většinou jedná její statutární orgán, což lze zjistit z veřejného rejstříku, do kterého jsou ty které právnické osoby zapisovány nebo přímo ze zákona. Statutárním orgánem společnosti

³² § 58a ZoZ

³³ § 2 (1) ZoOZpPNZ

³⁴ § 7 ZP

³⁵ § 10 (1) sZP

³⁶ § 33 (2) OZ

³⁷ DOUŠOVÁ, Jana. Změny v zákoníku práce vlivem nového občanského zákoníku. [online]. [cit. 2014-11-18].

Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/novy-obcansky-zakonik/zmeny-v-zakoniku-prace-vlivem-prijeti-noveho-obcan/>

³⁸ § 166 (1) OZ

³⁹ § 20 sOZ

s ručením omezeným je jeden nebo více jednatelů⁴⁰, v akciové společnosti jím je představenstvo, pokud jde o dualistický systém⁴¹, a pokud jde o monistický systém je statutárním orgánem akciové společnosti statutární ředitel⁴². Statutárním orgánem veřejné obchodní společnosti jsou všichni společníci⁴³ a v komanditní společnosti jimi jsou všichni komplementáři⁴⁴. Stejně jako v akciové společnosti monistického systému je statutárním orgánem družstva představenstvo⁴⁵. Pokud jde o zaměstnavatele – fyzickou osobu je oprávněn za ni jednat přímo tento zaměstnavatel⁴⁶. Právně jednat jsou místo nich oprávněny také osoby pověřené⁴⁷. K zastoupení zaměstnavatele – právnické osoby na závěr doplňuji, že takovýto zaměstnavatel může být dále zastoupen prokuristou, neboť udělením prokury zmocňuje podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku prokuristu ke všem právním jednáním, ke kterým dochází při provozu obchodního závodu (pobočky), ovšem zcizit nebo zatížit nemovitou věc je prokurista oprávněn pouze tehdy, je-li k tomu výslovně oprávněn⁴⁸. Dále musí být mj. výslovně uvedeno, že jde o prokuru⁴⁹, prokura nesmí být udělena právnické osobě⁵⁰. Jak bylo nastíněno výše, nový občanský zákoník zavádí nový institut, a to sice prokuru pro pobočku. Tento nový institut bude užitečný pro podnikatele mající obchodní závod s více pobočkami nebo podnikatele s více obchodními závody, neboť nově je možné udělit prokuru jen pro tu jednu konkrétní pobočku či závod⁵¹.

V případě, že je subjektem pracovněprávního vztahu Česká republika, jedná za ni a vykonává práva a povinnosti organizační složka státu, která jménem státu v pracovněprávním

⁴⁰ § 194 (1) ZOK

⁴¹ § 435 (1) ZOK

⁴² § 463 (1) ZOK

⁴³ § 106 (1) ZOK

⁴⁴ § 125 (1) ZOK

⁴⁵ § 705 ZOK

⁴⁶ Účastníci pracovněprávních vztahů, zástupci zaměstnanců. [online]. [cit. 2014-11-18]. Dostupné z:

www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB007

⁴⁷ JOUZA, L. *Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s komentářem, vzory a souvisejícími komunitárními předpisy*. Praha: Linde Praha, a.s., 2006. s. 11

⁴⁸ § 450 (1) OZ

⁴⁹ § 450 (2) OZ

⁵⁰ § 452 (1) OZ

⁵¹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění.)* 2012. [cit. 2014-11-18].

vztahu zaměstnance zaměstnává⁵². Jedná-li se o vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, jsou za ně považováni ti zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Za vedoucího zaměstnance se rovněž považuje vedoucí organizační složky státu⁵³.

1.1.3 Nadnárodní zaměstnavatel

Pro účely zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele se nadnárodním zaměstnavatelem rozumí zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu Evropské unie⁵⁴. Aby příslušná záruční instituce uspokojila mzdové nároky zaměstnance vykonávající práci pro nadnárodního zaměstnavatele, je nezbytné, aby tento nadnárodní zaměstnavatel byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v České republice nebo v jiném členském státu Evropské unie⁵⁵. Tuto skutečnost je zaměstnavatel povinen doložit záruční instituci v souladu s požadavky, které jsou stanoveny správním řádem, a sice pokud je tato písemnost vyhotovena v cizím jazyce, je zaměstnavatel povinen předložit tyto doklady v originálním znění spolu s úředně ověřeným překladem do českého jazyka. Správní orgán je oprávněn zaměstnanci sdělit, že takový překlad nevyžaduje a toto lze stanovit také na úřední desce správního orgánu i pro neurčitý počet budoucích řízení na úřední desce⁵⁶. Lze tedy zaměstnancům doporučit, aby před doložením těchto dokladů zkontrolovali úřední desku záruční instituce, neboť se jeví jako vysoce pravděpodobné, že například u slovenských listin nebude úřední překlad vyžadován.

V České republice budou uspokojeny takové mzdové nároky zaměstnance nadnárodního zaměstnavatele, jenž v rozhodném období pracoval v České republice nebo byl vyslán vykonávat práci do organizační složky nadnárodního zaměstnavatele umístěné na území České republiky. Další povinnou podmínkou, která musí být dodržena, je ta, že zaměstnanec vykonával tuto práci na území České republiky v rozhodném období⁵⁷. Mzdové nároky zaměstnanců nadnárodního

⁵² § 9 ZP

⁵³ § 11 ZP

⁵⁴ § 3 d) ZoOZpPNZ

⁵⁵ § 3 c) ZoOZpPNZ

⁵⁶ § 16 (2) SŘ

⁵⁷ Blíže k rozhodnému období dále

zaměstnavatele nebudou v České republice uspokojeny, pokud má zaměstnavatel, který zaměstnance vyslal konat práci do České republiky, sídlo nebo místo podnikání mimo území členského státu EU nebo se prohlášení o platební neschopnosti nadnárodního zaměstnavatele nevztahuje na jeho organizační složku umístěnou v České republice⁵⁸.

1.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Význam pracovní smlouvy v soukromoprávních vztazích je velice značný, neboť se jedná o jednu z nejzákladnějších smluv uzavíraných mezi fyzickými osobami navzájem a fyzickými a právnickými osobami. Zákonem jsou stanoveny podstatné náležitosti, které musí obsahovat každá pracovní smlouva, a to sice (i) druh práce, který zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, (ii) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a (iii) den nástupu do práce⁵⁹. Tyto podstatné náležitosti jsou podmínkou pro existenci tohoto právního jednání. Další obligatorní podmínkou pro platnost pracovní smlouvy je, že musí být uzavřena písemnou formou⁶⁰. Z tohoto vyplývá, že pokud by nebyla písemná forma dodržena, bylo by toto právní jednání neplatné, ledaže by smluvní strany vadu zhojily⁶¹. Toto pravidlo se ovšem neuplatní v případě, kdy již bylo plněno⁶², takže například v situaci, kdy zaměstnanec začne vykonávat práci na základě ústní dohody, nemůže se později dovolávat neplatnosti právního jednání z důvodu absence písemné formy, neboť započal plnit⁶³. Za porušení povinnosti uzavřít pracovní smlouvu, ale také dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti písemně může být uložena pokuta až do výše 10.000.000,- Kč⁶⁴. Na tomto místě si ještě dovolím

⁵⁸ Mzdové nároky nadnárodního zaměstnavatele. In: [online]. [cit. 2014-11-18]. Dostupné z:

<http://www.vyplata.cz/zamestnanec/mzdove-naroky-nadnarodniho-zamestnavatele.php>

⁵⁹ § 34 (1) ZP

⁶⁰ § 34 (2) ZP

⁶¹ § 582 (1) OZ

⁶² § 582 (2) OZ

⁶³ JOUZA, L. Bulletin-advokacie.cz., *Nový občanský zákoník a vznik pracovního poměru* [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novy-obcansky-zakonik-a-vznik-pracovniho-pomeru>.

⁶⁴ § 12 ZoIP

upozornit na skutečnost, že byla-li by pracovní smlouva uzavřena až po nástupu zaměstnance do práce a byla-li by v ní sjednána zkušební doba, byla by pracovní smlouva neplatná⁶⁵.

Pokud je stanoveno, že pracovní místo musí být obsazeno prostřednictvím volby, nezakládá tato volba sama o sobě vznik pracovního poměru, ale je pouze předpokladem pro tento vznik, na jehož základě dojde k uzavření pracovní smlouvy⁶⁶. Dalším způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování.

Nad rámec výše uvedeného je třeba ještě zmínit princip, jenž je zakotven v zákoníku práce a sice, je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější⁶⁷. Tímto principem má být mimo jiné také vyrovnána nerovnost smluvních stran při uzavírání pracovní smlouvy.

Novým institutem soukromého práva je příslib zaměstnání. Tento institut nicméně není úplnou novinkou, neboť byl do rekonstrukce využíván ústní formou, což z logiky věci nebyla pro zaměstnance spolehlivá jistota, že pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem skutečně nakonec podepíší. Nový občanský zákoník pojem příslib zaměstnání přímo nezavádí, avšak jeho obdobou je institut smlouvy o smlouvě budoucí, v níž se nejméně jedna ze stran zavazuje uzavřít v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku, budoucí smlouvu. Obsah smlouvy o smlouvě budoucí musí být ujednan alespoň obecným způsobem⁶⁸. Byla-li by tedy uzavřena smlouva o smlouvě budoucí, v níž se zaměstnavatel zaváže uzavřít se zaměstnancem v budoucnosti pracovní smlouvu, vzniká zaměstnanci na uzavření takové smlouvy právní nárok a je oprávněn tento nárok vymáhat také u soudu.

1.2.1 Změny pracovního poměru

Vzhledem k proměnlivosti společenských vztahů a neustálému ekonomickému vývoji, je někdy nezbytné, aby byl pracovněprávní vztah změněn, tedy pracovněprávní vztah sám o sobě nezaniká, pouze se mění některá jeho složka. Tyto změny se nejčastěji týkají například druhu nebo místa

⁶⁵ KUPČEKOVÁ, A. IDnes.cz/Finance., 2014: *Šestnáct zásadních změn a novinek pro zaměstnance a šéfy* [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/jak-se-novy-obcansky-zakonik-dotkne-zamestnavatele-i-zamestnancu-p98-/podnikani.aspx?c=A140102_2017038_podnikani_zuk

⁶⁶ § 33 (2) ZP

⁶⁷ §18 ZP

⁶⁸ § 1785 OZ

výkonu práce, ale může to být také změna zaměstnavatele. Práva a povinnosti založené na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze měnit opět smluvně. Prvky pracovněprávního vztahu by měly být měněny jednostranně pouze v případech obecného zájmu, to je tehdy pokud překračuje zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnance⁶⁹. V ustanoveních zákona nalezneme i takové případy, kdy ke změně pracovního poměru dojde na základě jednostranného právního jednání zaměstnavatele, potom co o tom zaměstnance písemně informoval⁷⁰. Nicméně u většiny změn pracovního poměru je vyžadován souhlas zaměstnance, a protože pro pracovní smlouvu je obligatorní písemná forma, musí být i její změny učiněny písemně. V zákoníku práce jsou rozlišovány tyto případy: (i) jmenování na vedoucí pracovní místo, (ii) převedení na jinou práci, (iii) pracovní cesta, (iv) přeložení a (v) dočasné přidělení.

Z výše uvedených případů se pozastavím u převedení zaměstnance na jinou práci. Důvodů, které mohou k této změně vést, je několik a jsou to důvody zdravotní, trestněprávní, pracovněprávní a objektivní překážky⁷¹. Pokud jde o zdravotní důvody na straně zaměstnance je zaměstnavatel ze zákona povinen převést ho na jinou práci⁷². V ostatních případech je převedení zaměstnance na jinou práci ponecháno na vůli zaměstnavatele.

1.2.2 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být skončen právním jednáním jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele a zákoník práce taxativně vyjmenovává způsoby rozvázání a skončení pracovního poměru. Pracovní poměr může tedy být rozvázán pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, též může skončit uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán⁷³. Je-li zaměstnancem cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti a nedošlo ke skončení jeho pracovního poměru způsobem uvedeným v předchozí větě, končí pracovní poměr dnem, kdy má skončit pobyt těchto osob na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, právní mocí rozsudku, jímž se ukládá trest vyhoštění

⁶⁹ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014., s. 179

⁷⁰ DOUŠOVÁ, Jana. *Změny pracovního poměru*. [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/zmeny-pracovniho-pomeru/>

⁷¹ DOUŠOVÁ, Jana. *Změny pracovního poměru*. [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/zmeny-pracovniho-pomeru/>

⁷² §41 (1) ZP

⁷³ § 48 (1, 2) ZP

z území ČR nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání⁷⁴. Pro doplnění je nutno uvést, že pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance a smrtí zaměstnavatele zaniká tehdy⁷⁵, nepokračuje-li oprávněná osoba⁷⁶ v provozování živnosti. V tom případě by pracovní poměr skončil marným uplynutím tříměsíční lhůty ode dne smrti zaměstnavatele⁷⁷. Zaměstnanec je v tomto případě oprávněn nechat si na krajské pobočce úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele vystavit potvrzení o zaměstnání⁷⁸.

Mezi nejsnadnější způsoby skončení pracovního poměru patří bezpochyby dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V podstatě se jedná o souhlas zaměstnance a zaměstnavatele, že mezi nimi zanikne pracovněprávní vztah ke dni, který si smluvní strany sjednaly. Zákon stanoví pro tuto dohodu obligatorní písemnou formu⁷⁹, jiné důvody nejsou zákonem vyžadovány a dohoda dokonce nemusí obsahovat ani důvody rozvázání pracovního poměru⁸⁰.

Na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru, která není omezena důvody, pro které může být uzavřena, lze dát výpověď zaměstnanci jen z důvodu výslovně uvedeného v zákoně⁸¹. Výše uvedené však neplatí pro zaměstnance, neboť ten může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo dokonce i bez důvodu⁸². Výpověď jak od zaměstnance, tak od zaměstnavatele musí být písemná a dalším rozdílem od dohody o rozvázání pracovního poměru je ten, že pokud dává výpověď zaměstnavatel zaměstnanci, musí v ní důvod skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem⁸³.

⁷⁴ § 48 (3) ZP

⁷⁵ § 48 (4) ZP

⁷⁶ § 13 (1) b) c) e) ŽZ

⁷⁷ §342 (1) ZP

⁷⁸ §342 (2) ZP

⁷⁹ § 49 (2) ZP

⁸⁰ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. K § 49 (2) ZP

⁸¹ § 50 (2) ZP

⁸² § 50 (3) ZP

⁸³ § 50 (4) ZP

V určitých časových obdobích jsou zaměstnanci chráněni a zaměstnavatel není oprávněn vypovědět s nimi pracovní poměr. Jedná se o období, kdy jsou zaměstnanci v ochranné době, tedy v době, kdy je zaměstnanec (i) uznán dočasně práce neschopným (nepřivodil-li si neschopnost sám nebo nevznikla-li v důsledku zneužití návykových látek), (ii) ve výkonu vojenského cvičení, (iii) uvolněn dlouhodobě pro výkon veřejné funkce, (iv) v době těhotenství, na mateřské či rodičovské dovolené nebo (v) dočasně nezpůsobilý vykonávat noční práci⁸⁴. Toto ustanovení se v zákoně nachází z toho důvodu, aby zaměstnanci nepřišli o prostředky v době, kdy se mohou nacházet v těžké finanční situaci. Výše uvedené ovšem neplatí absolutně a zákoník práce stanovuje několik výjimek, kdy může zaměstnavatel dát výpověď i zaměstnanci v ochranné době. Zaměstnanci v ochranné době je tak možné dát výpověď například pro organizační změny anebo z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr⁸⁵.

Účinky skončení pracovního poměru nastanou v budoucnosti, není přípustné, aby byl například skončen zpětně⁸⁶.

1.3 Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce ve svých ustanoveních upřednostňuje pro výkon závislé práce pracovní poměr, nicméně v některých případech je pro výkon závislé práce vhodnější sjednat se zaměstnanci dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, zejména se jedná o případy, kdy má být vykonávána práce menšího rozsahu nebo práce vykonávána nepravidelně⁸⁷. Výkon takovéto práce si tedy zaměstnavatel může zajistit prostřednictvím dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Obě výše uvedené dohody musí být uzavřeny písemně⁸⁸ a od začátku roku 2014 nově platí, že i pro právní vztahy konané mimo pracovní poměr je nezbytná písemná forma

⁸⁴ § 53 ZP

⁸⁵ §54 ZP

⁸⁶ *Skončení pracovního poměru*. [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB019>

⁸⁷ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. k § 74 (1) ZP

⁸⁸ § 77 (1) ZP

výpovědi z dohod konaných mimo pracovní poměr⁸⁹, jinak se na toto jednání pohlíží jako na vadné právní jednání a jako takové je právně bezvýznamné⁹⁰.

Na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se užije úprava pro výkon práce v pracovním poměru, toto ovšem neplatí, pokud jde o (i) převedení na jinou práci a přeložení, (ii) dočasné přidělení, (iii) odstupné, (iv) pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), (v) překážky v práci na straně zaměstnance, (vi) dovolenou, (vii) skončení pracovního poměru, (viii) odměňování a (ix) cestovní náhrady⁹¹.

1.3.1 Dohoda o provedení práce

V případě dohody o provedení práce nesmí rozsah práce, na který se dohoda sjednává, přesahovat 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto celkového rozsahu se započítává práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Podstatnou náležitostí dohody o provedení práce je doba, na kterou se tato dohoda uzavírá⁹². To znamená, že dohoda, která by byla uzavřena nad rámec tohoto rozsahu, by byla neplatná. Tuto dohodu lze sjednat jak na jednorázový úkol, tak na opakující se činnost⁹³. Zákonný zástupce je s přivolením soudu oprávněn okamžitě zrušit dohodu o provedení práce, která byla uzavřena s nezletilým zaměstnancem, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance⁹⁴. Toto ustanovení je novinkou v českém právním řádu od 1.1.2014 a je projevem zvýšení rodičovské odpovědnosti po rekodifikaci soukromého práva v České republice⁹⁵.

⁸⁹ § 77 (4) ZP

⁹⁰ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. 2013.* [cit. 2014-11-18], část 65., změna zákoníku práce, k bodu 23

⁹¹ § 77 (2) ZP

⁹² § 75 ZP

⁹³ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. K § 75 ZP

⁹⁴ § 77 (5) ZP

⁹⁵ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. 2013.* [cit. 2014-11-18], část 65, změna zákoníku práce, k bodu 20

1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Rozsah práce u dohody o pracovní činnosti není omezen jako u dohody o provedení práce, tedy lze 300 hodin v témže kalendářním roce překročit a není ani nutné, aby rozsah práce 300 hodin přesáhl. Rozdílnost dohody o pracovní činnosti od dohody o provedení práce spočívá také v úpravě možného rozsahu práce v rámci týdenní pracovní doby, neboť na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby a to se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena u konkrétního zaměstnavatele, nejdéle však za období 52 týdnů. Podstatnými náležitostmi dohody o pracovní činnosti jsou (i) sjednané práce, které mají být vykonávány, (ii) sjednaný rozsah pracovní doby a (iii) doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dohoda o pracovní činnosti může být vypovězena jednostranně z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která počíná běžet dnem, kdy byla druhé smluvní straně doručena. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti lze jen tehdy, pokud je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Uvedenou dohodu lze také ukončit dohodou smluvní stran o zrušení dohody o pracovní činnosti, tento právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem poté končí dnem, který si smluvní strany v dohodě o zrušení dohody o pracovní činnosti sjednaly⁹⁶. Okamžitě zrušit dohodu o pracovní činnosti může stejně jako u dohody o provedení práce zákonný zástupce nezletilého zaměstnance.

2 Mzdové nároky zaměstnance a platební neschopnost zaměstnavatele

2.1 Mzdové nároky

Nárokem se rozumí právní možnost uplatnit své subjektivní právo a domáhat se tak jeho realizace u soudu nebo úřadu⁹⁷. V našem případě se jedná o možnost vynutit si splnění povinnosti zaměstnavatelem⁹⁸, neboť závislá práce, jež je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, musí být zároveň vykonávána za mzdu, plat

⁹⁶ § 76 ZP

⁹⁷ KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 197

⁹⁸ JOUZA, L. *Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s komentářem, vzory a souvisejícími komunitárními předpisy*. Praha: Linde Praha, a.s., 2006. s. 12

nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele⁹⁹. Lze tedy shrnout, že pokud by práce nebyla vykonávána za úplatu, nejednalo by se o základní pracovněprávní vztah¹⁰⁰.

Zaměstnanci mohou být za práci odměněni platem, mzdou nebo odměnou z dohody v závislosti na tom, kdo je jejich zaměstnavatelem nebo jakou mají uzavřenou smlouvu. Obecně platí, že plat nebo mzda jsou poskytovány dle složitosti a odbornosti práce, dle odpovědnosti a namáhavosti práce, ovšem výši mzdy nebo platu lze určit i s ohledem na pracovní výkonnost či dosahované pracovní výsledky¹⁰¹. Nicméně při sjednávání mzdy, platu či odměny z dohody nesmí být opomenuta zásada zákazu diskriminace, a není proto možné za práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele sjednat rozdílnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody¹⁰². Při posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce se přihlíží ke vzdělání, praktickým znalostem a dovednostem potřebným pro výkon předmětné práce, ke složitosti předmětu práce, apod.¹⁰³. Právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu je výslovně stanoveno zákonem a není povoleno použít právo na ně k zajištění dluhu, neboť skutečnost, že závislá práce je vykonávána za úplatu, patří k základním zásadám, na nichž stojí pracovní právo a bylo by proto v rozporu se smyslem zákoníku práce, kdyby bylo možné převést právo na mzdu, plat či odměnu z dohody na třetí osobu¹⁰⁴.

Vymezení pojmu odměna ponechala evropská úprava na jednotlivých členských státech a v důsledku tohoto dochází k různým úpravám na vnitrostátní úrovni členských států. Z tohoto důvodu je možné v každém členském státě do pojmu odměna zahrnout něco jiného¹⁰⁵.

„... vnitrostátnímu soudci přísluší, aby určil, zda pojem odměna, tak jak ho vymezuje vnitrostátní právo, zahrnuje náhradu škody za neplatnou výpověď. Pokud tomu tak je, pak se na tuto náhradu

⁹⁹ §2 (1,2) ZP

¹⁰⁰ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 227

¹⁰¹ § 109 (4) ZP

¹⁰² § 110 (1) ZP

¹⁰³ § 110 (3) ZP

¹⁰⁴ § 144a (1, 2) ZP

¹⁰⁵ Prezentace Mgr. Petra Seidla v rámci povinně volitelného předmětu Flexikurita, Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

škody vztahuje směrnice týkající se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.¹⁰⁶

2.1.1 Mzda

Mzda jako základní nástroj k dosažení finančních prostředků za účelem obstarání obživy pro sebe a svou rodinu, má enormní význam v celé moderní společnosti a s tím spojených několik významů mzdy. Jsou jimi funkce motivační, regulační, kompenzační a sociální. Motivační funkce mzdy spočívá ve vzájemném vztahu finančního ohodnocení zaměstnance a požadovaným pracovním výkonem, který od něj očekává zaměstnavatel. Regulační funkce mzdy se projevuje zejména v nabídce a poptávce po určitých profesích, neboť je zřejmé, že čím lépe je zaměstnání ohodnoceno, tím větší je o profesi zájem. Velký význam má regulační funkce mzdy rovněž při rozhodování zaměstnanců, zda budou pracovat či nikoliv, protože pokud by byla mzda nižší než příspěvky, které by obdrželi v nezaměstnanosti, bylo by pro ně nevýhodné nechat se zaměstnat. Smyslem kompenzační funkce mzdy je to, že mzda kompenzuje zaměstnanci skutečnost, že část svého aktivního života stráví v zaměstnání. Nakonec sociální funkce mzdy spočívá v tom, že mzda nejvýrazněji ovlivňuje životní úroveň toho, kterého zaměstnance. K zajištění této životní úrovně slouží v pracovním právu několik institutů, jako jsou například minimální mzda, splatnost a výplata mzdy, ochrana mzdy při insolventnosti zaměstnavatele a při jeho bankrotu. Všechny výše uvedené funkce mzdy působí současně a vzájemně a není možné jednu od druhé oddělit¹⁰⁷.

V ZP je uvedena definice, ve které je stanoveno, že mzdou je plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci¹⁰⁸. Mzda může být stanovena několika způsoby, např. vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem či může být určena přímo v pracovní smlouvě¹⁰⁹. ZP stanoví mnoho pravidel, která se týkají mzdy, jedním z nich je

¹⁰⁶ Rozsudek soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 16.12.2004, sp. zn. C-520/03, José Vicente Olaso Valero vs. Fondo de Garantía Salarial.

¹⁰⁷ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 229, 230

¹⁰⁸ § 109 (2) ZP

¹⁰⁹ § 113 (1) ZP

například pravidlo, že mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda náležet¹¹⁰.

2.1.1.1 Naturální mzda

V ZP nalezneme i výjimky, kdy za vykonanou práci nemusí zaměstnanci náležet peněžité plnění. Tímto případem je konkrétně naturální mzda. Naturální mzda může být zaměstnavatelem poskytována jen se souhlasem zaměstnance a v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Ovšem ani naturální mzdou nelze nahradit peněžité plnění v plné výši a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit peněžní mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy¹¹¹ nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy¹¹². Je rovněž v ZP stanoveno, co nelze poskytnout jako naturální mzdu, a sice jako naturální mzda nemohou být poskytovány lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky¹¹³. Z toho vyplývá, že jako naturální mzdu lze poskytnout všechny ostatní výrobky, které nebyly výše zmíněny, výkony, práce a služby¹¹⁴. Pokud se jedná o výši naturální mzdy, vyjadřuje se tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena¹¹⁵.

2.1.1.2 Ochrana mzdy

Vzhledem k velmi zásadnímu významu mzdy pro naprostou většinu občanů, je mzdě poskytována speciální ochrana. Do českého právního řádu se tato ochrana promítla na základě Úmluvy o ochraně mzdy č. 95, která byla přijata Mezinárodní organizací práce, jež se vztahuje na všechny osoby, kterým se vyplácí nebo má vyplácet mzda¹¹⁶. V této Úmluvě nalezneme kromě splatnosti mzdy, možnosti výplaty mzdy v naturálních prostředcích, zákazu jakéhokoliv omezování zaměstnance při nakládání se mzdou, omezení při ukládání srážek ze mzdy, atd. také článek, který se zabývá situací, kdy je podnik v úpadku či soudní likvidaci. V takovém případě

¹¹⁰ § 113 (3) ZP

¹¹¹ § 111 ZP

¹¹² § 112 ZP

¹¹³ § 119 ZP

¹¹⁴ § 119 (2) ZP

¹¹⁵ § 119 (3) ZP

¹¹⁶ Sdělení č. 411/1991 Sb., Federálního ministerstva zahraničních věcí o Úmluvě o ochraně mzdy (č. 95), čl. 2

jsou zaměstnanci v podniku zaměstnaní považováni za přednostní věřitele buď vzhledem k dlužným mzdám za práci vykonanou před úpadkem nebo soudní likvidací po dobu stanovenou vnitrostátními předpisy nebo vzhledem k mzdám nepřesahujícím výši stanovenou vnitrostátními právními předpisy¹¹⁷. Pro účely této diplomové práce stojí jistě za zmínku, že k ochraně mzdy slouží také zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, dle kterého mají zaměstnanci nárok na uspokojení svých mzdových nároků¹¹⁸, podrobněji o tom v následujících kapitolách.

2.1.2 Plat

Pojem plat se užívá pro odměnu zaměstnanců v nepodnikatelské sféře a tito zaměstnanci byli dříve odměňováni podle zákona o platu¹¹⁹. Dle ustanovení ZP je platem peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je (i) stát, (ii) územní samosprávný celek, (iii) státní fond nebo (iv) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo pokud jde o zaměstnavatele, kterým je (v) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Do uvedeného výčtu nepatří peněžité plnění poskytované občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky¹²⁰.

2.1.3 Odměna z dohody

Odměnou z dohody se rozumí peněžité plnění, které je poskytováno za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce či dohody o provedení pracovní činnosti¹²¹. V dohodě o provedení práce či v dohodě o pracovní činnosti je vždy nutné písemně sjednat výši odměny a podmínky pro její poskytování a nelze ji stanovit jednostranně, neboť se jedná o smluvní ujednání, s nímž musí souhlasit obě smluvní strany¹²². Smluvní volnost při sjednávání výše

¹¹⁷ Sdělení č. 411/1991 Sb., Federálního ministerstva zahraničních věcí o Úmluvě o ochraně mzdy (č. 95), čl. 11

¹¹⁸ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 232

¹¹⁹ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 235

¹²⁰ § 109 (3) ZP

¹²¹ § 109 (5) ZP

¹²² KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. K § 138 ZP

odměny je tedy poměrně široká, avšak je omezena tím, že nesmí být nižší než minimální mzda¹²³. V případě odměny z dohody se taktéž uplatňuje antidiskriminační zásada a není proto možné sjednat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rozdílnou odměnu z dohody¹²⁴.

2.1.4 Náhrada mzdy a platu

Náhrada mzdy je dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele jedním ze mzdových nároků, na jejichž uspokojení má zaměstnanec nárok. Dle ustanovení zákoníku práce přísluší náhrada mzdy takovému zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci pouze po omezenou dobu, a sice v prvních 14 kalendářních dnech trvání pracovní neschopnosti nebo karantény. Další podmínkou pro přiznání náhrady mzdy je ta, že zaměstnanec musí v době vzniku dočasné pracovní neschopnosti splňovat podmínky nároku na nemocenské dle předpisů o nemocenském pojištění.

Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci za pracovní dny a za svátky, za které by mu mzda náležela, kdyby nebyl uznán dočasně práce neschopným. První 3 dny dočasné pracovní neschopnosti nemá zaměstnanec na náhradu mzdy nárok, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Toto ustanovení zákoníku práce je ovšem dispozitivní a vzájemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze sjednat, že zaměstnanci bude náhrada mzdy poskytována i v těchto dnech¹²⁵. Nárok na náhradu mzdy nelze kombinovat s nárokem na náhradu mzdy z důvodu jiné překážky v práci¹²⁶.

Zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti přísluší náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. Dále se průměrný výdělek upravuje obdobně jako denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění a to tak, že při výpočtu náhrady mzdy se redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění, v zákoně o nemocenském pojištění jsou stanoveny 3 redukční hranice¹²⁷, vynásobí koeficientem 0,175 a výsledek se

¹²³ § 111 (1) ZP

¹²⁴ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. K § 138 ZP

¹²⁵ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 265

¹²⁶ § 192 (1) ZP

¹²⁷ § 22 ZoNP

zaokrouhlí na haléře směrem nahoru¹²⁸. V případě, kdy zaměstnanci zanikne dočasná pracovní neschopnost a náleží mu mzda za část pracovní doby, vznikne zaměstnanci nárok pouze na poměrný díl náhrady mzdy¹²⁹. Výše náhrady mzdy může být dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem také zvýšena, ovšem takto dohodnutá náhrada mzdy nesmí převýšit průměrný výdělek¹³⁰.

Zaměstnavatel je povinen náhradu mzdy nebo platu snížit o 50%, pokud jde o případy, ve kterých má zaměstnanec nárok na nemocenské v poloviční výši dle předpisů o nemocenském pojištění¹³¹. Jedná se tedy o situace, jestliže si zaměstnanec způsobil dočasnou pracovní neschopnost (i) zaviněnou účastí na rvačce (rvačkou se rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, a pokud se nejedná o případ uvedený v bodě (iii)), (ii) jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo (iii) při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku¹³².

Vzhledem k tomu, že je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, jestli zaměstnanec v době jeho dočasné pracovní neschopnosti dodržuje stanovený režim, zejména povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, může zaměstnanci se zřetelem na závažnost porušení stanoveného režimu, snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy¹³³.

Ustanovení zákona o náhradě mzdy prošla na přelomu roku 2013 a 2014 velkou změnou, neboť do konce roku 2013 byla zaměstnancům v pracovní neschopnosti poskytována náhrada mzdy v době prvních 21 dnů. V případě, že zaměstnanci vznikla pracovní neschopnost v roce 2013 a pokračovala i v roce 2014 měl zaměstnanec nárok na náhradu mzdy po dobu 21 dnů a 22. den mu vznikl nárok na nemocenskou¹³⁴.

¹²⁸ § 192 (2) ZP

¹²⁹ § 192 (2) ZP

¹³⁰ § 192 (3) ZP

¹³¹ § 192 (4) ZP

¹³² § 31 ZoNP

¹³³ § 192 (5) ZP

¹³⁴ § 192 (1) ZP

2.1.5 Odstupné

V některých případech spojuje zákon se skončením pracovního poměru nárok zaměstnance na výplatu odstupného. Odstupné je jednorázové peněžité plnění a lze ho považovat za jakousi formu odškodnění zaměstnance za tu skutečnost, že jeho pracovní poměr skončil bez jeho zavinění a zároveň mu tyto finanční prostředky mají pomoci překlenout období od skončení jednoho pracovního poměru do sjednání nového. Končí-li pracovní poměr dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na odstupné pokud je to z důvodů organizačního uspořádání zaměstnavatele¹³⁵. Jedná se konkrétně o případy, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, anebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách¹³⁶. Ve výše uvedených případech náleží zaměstnanci odstupné ve výši jednonásobku až trojnásobku jeho průměrného výdělku v závislosti na tom, jak dlouho trval jeho pracovní poměr u zaměstnavatele. Zaměstnanec, na něhož se vztahuje konto pracovní doby, obdrží jednonásobek až trojnásobek jeho průměrného výdělku opět v závislosti na tom, jak dlouho trval jeho pracovní poměr¹³⁷.

V případě, že dá zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, který nesmí dle lékařského posudku vykonávat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo pokud dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice¹³⁸, vznikne zaměstnanci nárok na odstupné ve výši rovnající se dvanáctinásobku průměrného výdělku¹³⁹. Nicméně zaměstnavatel nebude povinen poskytnout odstupné, pokud prokáže, že tento stav nastal zaviněním zaměstnance, protože porušil pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo si zaměstnanec tento stav přivodil v opilosti nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel současně nemohl způsobenému stavu zabránit¹⁴⁰.

¹³⁵ § 67 (1) ZP

¹³⁶ § 52 a)-c) ZP

¹³⁷ § 67 (1) ZP

¹³⁸ § 52 d) ZP

¹³⁹ § 67 (2) ZP

¹⁴⁰ § 367 (1) ZP

Právní nárok na odstupné vznikne zaměstnanci při skončení pracovního poměru bez ohledu na to, zda bylo ve výpovědi či v dohodě o skončení pracovního poměru odstupné výslovně zmíněno nebo nebylo. Rovněž nebude mít vliv na nárok na výplatu odstupného skutečnost, že si zaměstnanec okamžitě najde jiné zaměstnání¹⁴¹. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci odstupné vyplatit v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy. Nicméně zákon připouští možnost odlišného termínu, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně dohodnou, že odstupné bude vyplaceno ke dni skončení pracovního poměru nebo naopak v pozdějším termínu výplaty odstupného¹⁴².

Je-li pro některý z výše uvedených důvodů vypovězena dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti, má zaměstnanec rovněž nárok na odstupné. Na odstupné nevzniká zaměstnanci nárok, pokud je s ním pracovní poměr skončen z jiných zákonných důvodů než výše uvedených a také tehdy, pokud sám dává výpověď¹⁴³.

2.1.6 Splatnost mzdy a platu

Splatnost je důležitým nástrojem, jenž slouží k ochraně mzdy. Pojem splatnost mzdy znamená datum, ke kterému má zaměstnavatel povinnost splnit peněžní nárok zaměstnavatele. Dle ustanovení zákona jsou mzda nebo plat 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, a to i za zlomky hodin, které zaměstnanec v období, za něž se poskytuje mzda nebo plat, vykonal¹⁴⁴. Z takto stanoveného termínu najdeme ovšem v zákoně následující výjimky: (i) jsou-li mzda nebo plat splatné během dovolené, zaměstnavatel je povinen vyplatit mzdu nebo plat před nastoupením zaměstnance na dovolenou, nejsou-li dohodnuti na jiném dnu

¹⁴¹ *Nárok na odstupné při výpovědi 2014*. [online]. 2013 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/narok-na-odstupne-2013-pri-vypovedi/r~i:wiki:3550/>

¹⁴² § 67 (4) ZP

¹⁴³ *Nárok na odstupné při výpovědi 2014*. [online]. 2013 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/narok-na-odstupne-2013-pri-vypovedi/r~i:wiki:3550/>

¹⁴⁴ § 141 (1, 2) ZP

výplaty¹⁴⁵ a (ii) dále je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu při skončení pracovního poměru v den skončení pracovního poměru¹⁴⁶.

2.1.7 Výplata mzdy a platu

Pravidla pro výplatu mzdy a platu jsou rovněž stanovena v zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen vyplácet mzdu nebo plat v zákonných peněžích¹⁴⁷, přičemž zákonnými penězi se rozumí platné bankovky a mince vydané Českou národní bankou¹⁴⁸. Dále je stanoveno, že mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, není-li zákonem stanoveno jinak nebo nedohodly-li se smluvní strany jinak a zaměstnavatel je povinen při výplatě mzdy vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Zaměstnanec je oprávněn požadovat po zaměstnavateli předložení dokladů, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl¹⁴⁹.

Zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti, je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr¹⁵⁰. Toto ustanovení se vztahuje na případy, kdy mzda nebo plat nebyla vyplacena úmyslně. Nejedná se tedy o případy, kdy mzda nebo plat nebo jejich část nebyla vyplacena omylem, nicméně zjistil-li by zaměstnavatel tento omyl a bez zbytečného odkladu by tento omyl nenapravil, je zaměstnanec rovněž oprávněn pracovní poměr okamžitě zrušit¹⁵¹.

2.2 Platební neschopnost

Platební neschopnost dlužníka je jednou z podmínek, aby insolvenční soud rozhodl o jeho úpadku.

Definici pojmu platební neschopnost nalezneme v insolvenčním zákoně. Zde je uvedeno, že platební neschopností je stav dlužníka, který má peněžité závazky po dobu delší 30 dnů po

¹⁴⁵ § 141 (4) ZP

¹⁴⁶ § 141 (5) ZP

¹⁴⁷ § 142 (1) ZP

¹⁴⁸ § 16 (1) ZoČNB

¹⁴⁹ § 142 (3, 5) ZP

¹⁵⁰ § 56 (1) b) ZP

¹⁵¹ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18]. k § 56 (1) ZP

lhůtě splatnosti a tyto závazky není schopen plnit. Přitom platí vyvratitelná domněnka, že dlužník není schopen plnit své peněžité závazky tehdy, zastavil-li platby podstatné části svých peněžitých závazků, anebo je neplní po dobu delší 3 měsíců po lhůtě splatnosti, nebo uspokojení některé ze splatných peněžitých pohledávek vůči dlužníku není možné dosáhnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí, anebo nesplnil povinnost uloženou mu insolvenčním soudem, a to předložit seznamy zákonem stanovené¹⁵². Těmito seznamy jsou seznam dlužníkovu majetku, seznam dlužníkových závazků, seznam zaměstnanců zaměstnaných u dlužníka¹⁵³. Zákon také upravuje situaci, kdy dlužník nemá žádné zaměstnance a pro tento případ je dlužník povinen výslovně v seznamech uvést, že nemá žádné zaměstnance. Předložené seznamy dlužník podepíše a výslovně uvede, že seznamy jsou správné a úplné¹⁵⁴. Výše uvedené dokumenty jsou povinnými přílohami insolvenčního návrhu na zahájení insolvenčního řízení podaného dlužníkem. Je-li insolvenční návrh podávám věřitelem, je logické, že taková osoba nedisponuje podobnými údaji a nelze je tedy od osoby odlišné od dlužníka vyžadovat¹⁵⁵. Nicméně soud může dlužníkovi uložit povinnost, aby tyto seznamy předložil, i v případě věřitelského insolvenčního návrhu. Pokud dlužník požadované seznamy na výzvu soudu nepředloží, hledí se na něj,¹⁵⁶ jako by nebyl schopen dostát svým povinnostem plnit splatné peněžité závazky, i kdyby toho schopen byl.

Výraz podstatná část peněžitých závazků, jenž je užit v definici pojmu platební neschopnosti je nutno vykládat tak, že musí jít s ohledem na běžné plnění těchto povinností dlužníkem o významný excés, ke kterému došlo na základě neschopnosti dlužníka dostát splnění těchto svých dluhů a nebylo to způsobeno například jeho neopatrností. Právní domněnka, že dlužník je v platební neschopnosti neplní-li peněžité závazky po dobu delší 3 měsíců po lhůtě splatnosti, je konkretizací ustanovení, ve kterém je stanoveno, že dlužník je v úpadku, má-li mimo jiné peněžité závazky 30 dnů po lhůtě splatnosti. Co se týká nemožnosti dosáhnout uspokojení splatných peněžitých závazků výkonem rozhodnutí, lze předpokládat, že se jedná o ty

¹⁵² § 3 (1, 2) IZ

¹⁵³ § 104 (1) IZ

¹⁵⁴ § 104 (4) IZ

¹⁵⁵ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. k § 104 IZ

¹⁵⁶ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. K § 104 IZ

případy, kdy je v rámci civilního řízení výkon rozhodnutí či exekuce zastavena, neboť vyjde najevo, že výtěžek nebude dostatečný k pokrytí nákladů vzniklých v řízení¹⁵⁷.

Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele podává ve svém výkladovém ustanovení svou vlastní definici pojmu platební neschopnost. Dle tohoto zákona je v platební neschopnosti zaměstnavatel, který neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice. U nadnárodního zaměstnavatele je to rovněž dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušné záruční instituce v jiném členském státě Evropské unie¹⁵⁸.

3 Postavení zaměstnance v insolvenčním řízení

3.1 Insolvenční návrh

Insolvenčním řízením je soudní řízení, jehož předmětem je dlužníkuv úpadek nebo hrozící úpadek a způsob jeho řešení a je zařazeno mezi jeden z druhů občanského soudního řízení. V případě, že nebyl na zaměstnavatele podán insolvenční návrh, ani vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, může zaměstnanec dosáhnout uspokojení svých mzdových nároků pouze tím způsobem, že na zaměstnavatele sám podá insolvenční návrh, neboť bez tohoto úkonu zaměstnanec své mzdové nároky úspěšně nevyumůže, není-li zaměstnavatel ochoten plnit mzdové nároky dobrovolně. Insolvenční řízení je zahájeno podáním insolvenčního návrhu.

Insolvenčním návrhem se rozumí návrh na zahájení insolvenčního řízení podaný u insolvenčního soudu¹⁵⁹. Věcně příslušným soudem pro podání insolvenčního návrhu je krajský soud¹⁶⁰ a místně příslušným je soud, v jehož obvodu je obecný soud dlužníka¹⁶¹. Podat insolvenční návrh je oprávněn dlužník, v tomto případě tedy zaměstnavatel, či věřitel neboli zaměstnanec. Z insolvenčního návrhu musí být zřejmé, kterému soudu je určen, kdo jej činí, které

¹⁵⁷ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. k § 3 (2) IZ

¹⁵⁸ § 3 c) ZoOZpPNZ

¹⁵⁹ § 2 c) IZ

¹⁶⁰ §7a IZ

¹⁶¹ § 7b (1) IZ

věci se týká a co sleduje a dále musí být podepsán a datován¹⁶². Podpis na insolvenčním návrhu musí být úředně ověřen Mezi další podstatné náležitosti insolvenčního návrhu, které jsou stanoveny přímo insolvenčním zákonem, patří označení insolvenčního navrhovatele a označení dlužníka, kterého se týká. Navrhovatel je povinen v insolvenčním návrhu uvést rozhodující skutečnosti, které osvědčují úpadek dlužníka nebo jeho hrozící úpadek a také musí být označeny důkazy, kterých se insolvenční navrhovatel dovolává a objasněno, čeho se navrhovatel domáhá, tedy petit. Rozhodujícími skutečnostmi, které osvědčují dlužníkuv úpadek, se rozumí především prokázání toho, že dlužník má více věřitelů, a že není schopen plnit peněžité závazky, které jsou po dobu delší 30 dnů po lhůtě splatnosti. Zákonem je vyžadováno, aby byl insolvenční návrh soudu předložen v potřebném počtu stejnopisů, přitom se insolvenční návrh podaný dlužníkem nedoručuje a insolvenční návrh podaný věřitelem se doručuje pouze dlužníkovi¹⁶³.

Věřitel, který podává insolvenční návrh je povinen k němu připojit zároveň přihlášku své pohledávky, kterou doloží, že má vůči dlužníkovi splatnou pohledávku. Pokud by insolvenční návrh neobsahoval tuto přílohu, určí soud navrhovateli lhůtu, ne delší než 7 dnů, k doplnění návrhu a nedoplní-li navrhovatel tuto přílohu, soud insolvenční návrh odmítne¹⁶⁴. K podání insolvenčního návrhu je aktivně legitimován každý, kdo má za dlužníkem splatnou pohledávku, a není přitom podstatná výše této pohledávky, je ale třeba věnovat zvýšenou pozornost vymezení této částky v přihlášce. Výše pohledávky se bude určovat ke dni zahájení insolvenčního řízení a vždy je nutno ji vyčíslit v penězích, i když se jedná o pohledávku nepeněžitou¹⁶⁵.

Ve chvíli, kdy je na stejného dlužníka podán další insolvenční návrh, dříve než bylo rozhodnuto o úpadku, považuje se další insolvenční návrh za přistoupení účastníka k řízení. Osoba, která podala tento návrh je považována za dalšího insolvenčního navrhovatele. Pro dalšího insolvenčního navrhovatele platí stav řízení v době jeho přistoupení¹⁶⁶. Insolvenční návrh je potřeba doručit soudu v potřebném počtu stejnopisů, neboť návrh, který je dalším insolvenčním návrhem se doručuje již všem účastníkům a ne pouze dlužníkovi, jako je tomu

¹⁶² §42 (4) OSŘ

¹⁶³ § 103 IZ

¹⁶⁴ § 128 (2) IZ

¹⁶⁵ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. k § 105 IZ

¹⁶⁶ § 107 IZ

v případě, kdy je podán na dlužníka první insolvenční návrh. Pokud je další insolvenční návrh podán po rozhodnutí insolvenčního soudu o úpadku dlužníka, soud k němu nepřihlíží.

Insolvenční soud může insolvenčnímu navrhovateli uložit, aby uhradil na účet soudu zálohu na náklady insolvenčního řízení. Tuto zálohu lze požadovat v případě, kdy jsou tyto prostředky nezbytné ke krytí nákladů řízení a nelze je získat jinak. Záloha na náklady insolvenčního řízení může být soudem určena až do výše 50.000,- Kč. V případě, že navrhovatel zálohu nezaplatí, může soud řízení zastavit. Podává-li zaměstnanec insolvenční návrh na svého zaměstnavatele, který je mu dlužen mzdu, a jehož pohledávka spočívá pouze v pracovněprávních nárocích, insolvenční soud není oprávněn tuto povinnost zaměstnanci stanovit¹⁶⁷. Z této povinnosti jsou vyjmuti, jak současní zaměstnanci, tak bývalí zaměstnanci, kteří mají ke dni podání insolvenčního návrhu splatnou pracovněprávní pohledávku, neboť pro uplatnění této výjimky platit zálohu není rozhodné postavení věřitelů, ale povaha a charakter jejich pohledávek¹⁶⁸.

3.2 Přihláška pohledávky do insolvenčního řízení

Nastane-li situace, kdy zaměstnanec jako věřitel zaměstnavatele na něj nepodal insolvenční návrh, je oprávněn přihlásit svou pohledávku do již zahájeného insolvenčního řízení. Pracovněprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců jsou pohledávkami, které jsou postaveny na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou. Rozdíl oproti pohledávkám za majetkovou podstatou je ten, že pro pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou není rozhodný okamžik jejich vzniku a je tedy možné, aby takovéto pohledávky vznikly i před zahájením insolvenčního řízení¹⁶⁹. Před novelou insolvenčního zákona v roce 2011 byla stanovena podmínka, že pracovněprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců musely vzniknout v posledních 3 letech před rozhodnutím o úpadku nebo po něm. Kdykoliv po rozhodnutí o úpadku insolvenčním soudem se pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou uspokojují v plné výši. V případě, že by zaměstnanec měl vůči

¹⁶⁷ § 108 IZ

¹⁶⁸ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. k § 108 IZ

¹⁶⁹ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. k § 169 IZ

zaměstnavateli ještě další pohledávku, která není pracovněprávní pohledávkou, uplatnil by se na ni běžný režim v rámci insolvenčního řízení a ne režim nastíněný výše.

Pohledávky specifikované výše insolvenční správce nezařazuje do seznamu pohledávek, které jsou určeny pro přezkumné jednání, neboť povinným zde není dlužník, nýbrž insolvenční správce. Pokud insolvenční zákon nestanoví zaměstnancům povinnost přihlásit svou pohledávku, insolvenční správce má za to, že zaměstnanec uplatnil svou pohledávku ve výši, v jaké bude vyplývat z evidence vedené zaměstnavatelem¹⁷⁰. To znamená, že neuhradí-li insolvenční správce pohledávku dobrovolně, zaměstnanec je oprávněn proti němu uplatnit žalobu na plnění dle občanského soudního řádu¹⁷¹. Insolvenční správce tyto pohledávky uspokojuje peněžními prostředky, které byly získány zpeněžením majetku zařazeného do soupisu majetkové podstaty nebo peněžními prostředky dlužníka¹⁷². Soudní spor, který byl zmíněn výše, není incidenčním sporem a náklady vzniklé při tomto sporu jsou hrazeny z majetkové podstaty. Dojde-li na situaci, kdy se pohledávka uplatněná zaměstnancem shoduje s příslušnou evidencí zaměstnavatele, insolvenční správce shledá pohledávku jako správně uplatněnou a nárok zaměstnanci přizná. Nicméně insolvenční zákon nepamatuje na situace, kdy se přihlášená pohledávka zaměstnance neshoduje se zaměstnavatelovou evidencí, ať už je vyšší nebo nižší, a proto jsou tyto případy ponechány na úvaze insolvenčního správce, zda zaměstnancovu pohledávku přizná v uplatňované výši nebo nechá o příslušné pohledávce rozhodnout v soudním řízení¹⁷³. S ohledem na výše uvedené tedy nelze než doporučit, že pokud se zaměstnanec nechce spoléhat na zaměstnavatelovu pečlivost při vedení příslušné evidence dle zákona o daních z příjmu, měl by svou pohledávku přihlásit, i tehdy pokud zákon výslovně tuto povinnost zaměstnanci neukládá.

Pracovněprávní pohledávky jsou zaměstnanci písemně uplatňovány u osoby s dispozičním oprávněním, tedy u osoby, které v průběhu insolvenčního řízení přísluší právo nakládat s majetkovou podstatou ohledně všech oprávnění, ze kterých se skládá¹⁷⁴. Při uplatňování pracovněprávní pohledávky dlužníkovu zaměstnance se jeho pohledávka považuje za

¹⁷⁰ § 203 (2) IZ

¹⁷¹ § 80 b) OSŘ

¹⁷² KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. k § 203 (1) IZ

¹⁷³ § 169 (1) a) IZ

¹⁷⁴ § 2 f) IZ

uplatněnou ve výši, která vyplývá z účetnictví dlužníka nebo z evidence vedené dle zákona o daních z příjmu, neuplatní-li zaměstnanec svou pohledávku v jiné výši¹⁷⁵.

3.3 Moratorium

Do přijetí insolvenčního zákona v roce 2006 nebyl institut moratoria součástí českého právního řádu. V zákoně o konkurzu a vyrovnání¹⁷⁶ byl obsažen institut ochranné lhůty, jenž je institutu moratoria velmi podobný, neboť smyslem obou institutů je poskytnutí přiměřené lhůty dlužníkovi k tomu, aby se pokusil vyřešit svou finanční situaci mimosoudní cestou.

Podat návrh na moratorium je oprávněn dlužník, který je podnikatelem. Lhůty pro podání tohoto návrhu jsou různé v závislosti na tom, zda byl insolvenční návrh podán věřitelem či dlužníkem. V případě, že insolvenční návrh podal dlužník, může dlužník podat návrh na moratorium do 7 dnů od podání insolvenčního návrhu. Pokud byl insolvenční návrh podán věřitelem činí lhůta pro podání návrhu na moratorium 15 dnů ode dne doručení insolvenčního návrhu dlužníkovi insolvenčním soudem¹⁷⁷. Až do přijetí insolvenčního zákona byla lhůta jediná, a to 15-ti denní a nerozlišovalo se tak, zda byl návrh prohlášení konkurzu podán dlužníkem či věřitelem. Právníkova osoba, jenž je v likvidaci právo podat návrh na vyhlášení moratoria nemá.

V návrhu na vyhlášení moratoria je dlužník povinen kromě obecných náležitostí uvést také všechny skutečnosti, které odůvodňují jeho vyhlášení. Pokud bylo insolvenční řízení zahájeno na návrh věřitele, je dlužník povinen kromě výše uvedeného přiložit k návrhu na moratorium přílohy, které je jinak povinen připojit k insolvenčnímu návrhu. Konkrétně dlužník musí přiložit seznam svého majetku včetně svých pohledávek s uvedením svých dlužníků, seznam svých závazků s uvedením svých věřitelů, seznam svých zaměstnanců a listiny, které dokládají úpadek nebo hrozící úpadek¹⁷⁸. Zároveň je nad rámec výše uvedeného dlužník povinen připojit svou poslední účetní závěrku a písemné prohlášení většiny svých věřitelů, počítané podle výše jejich pohledávek, že s vyhlášením moratoria souhlasí. Důležitost tohoto prohlášení podporuje i ta skutečnost, že podpisy věřitelů na něm musí být úředně ověřeny¹⁷⁹. Insolvenční

¹⁷⁵ § 203 (2) IZ

¹⁷⁶ Zákon č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání

¹⁷⁷ § 115 IZ

¹⁷⁸ § 104 (1) IZ

¹⁷⁹ § 116 IZ

soud je povinen o návrhu na moratorium rozhodnout nejpozději do konce pracovního dne následujícího po dni, kdy mu návrh na moratorium došel. Vzhledem ke skutečnosti, že lhůta pro rozhodnutí o moratoriu je velmi omezená, neuplatní se v tomto případě postup podle § 43 občanského soudního řádu a soudce by tak nevyzval dlužníka k odstranění či doplnění návrhu na vyhlášení moratoria. Jestliže by návrh neobsahoval všechny náležitosti nebo byl nesrozumitelný či neurčitý, a kvůli těmto nedostatkům by nebylo možné pokračovat v řízení, soudce návrh na vyhlášení moratoria odmítne¹⁸⁰.

Proti rozhodnutí, kterým insolvenční soud vyhlašuje moratorium, není odvolání přípustné a proti rozhodnutí, kterým se návrh na moratorium odmítá, je oprávněn se odvolat pouze dlužník.¹⁸¹ Účinnost moratoria nastává zveřejněním rozhodnutí o vyhlášení moratoria v insolvenčním rejstříku. Moratorium se vyhlašuje na dobu uvedenou v návrhu, nesmí ale trvat déle než 3 měsíce, avšak moratorium může být insolvenčním soudem na návrh dlužníka prodlouženo až o 30 dní. Žádá-li dlužník o prodloužení moratoria je povinen k návrhu na prodloužení připojit aktualizovaný seznam závazků a opět písemná prohlášení většiny jeho věřitelů, že s prodloužením moratoria souhlasí¹⁸².

Nejvýznamnějším účinkem moratoria je ta skutečnost, že po dobu trvání moratoria nelze vydat rozhodnutí o úpadku a dlužníkovi je tedy dopřáno časové období, ve kterém by se měl pokusit vyřešit svou finanční situaci¹⁸³. Po dobu trvání moratoria hradí dlužník přednostně závazky související bezprostředně se zachováním provozu podniku vzniklé v posledních 30 dnech před vyhlášením moratoria nebo po něm. Smlouvy o dodávkách zboží a služeb, které dlužník uzavřel s druhou smluvní stranou minimálně 3 měsíce před vyhlášením moratoria, nemohou být vypovězeny druhou smluvní stranou po dobu trvání moratoria pro prodlení dlužníka s placením úhrady za zboží nebo služby, ke kterému došlo před vyhlášením moratoria nebo pro zhoršení majetkové situace dlužníka. Podmínkou pro nemožnost vypovědět smlouvu dle

¹⁸⁰ § 75a OSŘ

¹⁸¹ § 118 (2) IZ

¹⁸² § 119 IZ

¹⁸³ *Nová právní úprava úpadkového práva: Moratorium versus ochranná lhůta* [online]. 2007 [cit. 2014-11-18].

předchozí věty je třeba, aby dlužník na základě těchto smluv hradil řádně a včas alespoň závazky související se zachováním provozu podniku¹⁸⁴.

Moratorium může zaniknout následujícími způsoby: (i) uplynutím doby, na kterou bylo vyhlášeno, (ii) zrušením moratoria insolvenčním soudem a (iii) zastavením insolvenčního řízení nebo zamítnutím či odmítnutím insolvenčního návrhu. Pokud se jedná o zániku moratoria zrušením insolvenčním soudem, je tak učiněno na návrh většiny věřitelů nebo i bez návrhu, jestliže dlužník uvedl v návrhu na vyhlášení moratoria nepravdivé údaje nebo sledoval-li dlužník nepoctivý záměr, především bylo-li jeho záměrem přednostní uspokojení jen některých věřitelů¹⁸⁵.

Moratorium lze vyhlásit rovněž před zahájením insolvenčního řízení. Smyslem vyhlásit moratorium ještě před zahájením řízení je ta skutečnost, že zahájením insolvenčního řízení by mohlo dojít ke snížení hodnoty majetku dlužníka. Zákon poskytuje pro takovéto případy samozřejmě ochranu dlužníkovi i věřitelům a od obecné úpravy moratoria se liší tím, že insolvenční soud až do vydání rozhodnutí o vyhlášení moratoria nezveřejňuje informace o průběhu řízení, nahlížet do spisu a pořizovat si z něho opisy a výpisy, s výjimkou protokolu o hlasování, má pouze dlužník¹⁸⁶. Vyhlášením moratoria nastávají účinky spojené se zahájením insolvenčního řízení a dále je zde dán další způsob, jakým může dojít k zániku moratoria a sice tak, že dlužník podá v době trvání moratoria insolvenční návrh¹⁸⁷.

Pokud se jedná o případy, kdy má dlužník zaměstnance, soud vyrozumí o vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení úřad práce.

4 Postup zaměstnance dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Při vymáhání své pohledávky vůči zaměstnavateli má zaměstnanec na výběr ze dvou možností, jak postupovat. Postup dle insolvenčního zákona byl uveden v předchozí kapitole. Druhou

¹⁸⁴ § 122 IZ

¹⁸⁵ § 124 IZ

¹⁸⁶ SCHELLEOVÁ, I. *Insolvenční zákon*. Praha: EUROUNION Praha s.r.o., 2006. s. 111

¹⁸⁷ § 126 IZ

možností zaměstnance je postup dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce.

4.1 Lhůta pro uplatnění mzdových nároků

Jakmile je podán insolvenční návrh nebo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení informuje o této skutečnosti insolvenční soud příslušnou krajskou pobočku úřadu práce. Věcně příslušným úřadem práce je krajská pobočka úřadu práce. Místní příslušnost je určována dle obvodu, v němž má zaměstnavatel, který je právnickou osobou, sídlo nebo místo podnikání, jde-li o fyzickou osobu. V případě, že jde o nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo v České republice, určí se příslušný obvod dle umístění organizační složky takového zaměstnavatele¹⁸⁸. Zaměstnanec ovšem může podat žádost o uspokojení svých mzdových nároků na kterémkoliv úřadu práce, neboť ten, je-li nepřislušný, je povinen postoupit žádost k rozhodnutí místně příslušnému úřadu práce.

Neprodleně poté, co insolvenční soud vyrozumí úřad práce o vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo o zahájení insolvenčního řízení, je úřad povinen zveřejnit informaci o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky, na své úřední desce. V tomto oznámení úřad práce informuje zaměstnance, do kdy mohou tyto nároky uplatnit. Stejně údaje je úřad práce povinen poskytnout také Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je nejpozději následující pracovní den po obdržení zveřejní na svých internetových stránkách. Vykonáním výše uvedeného však Ministerstvo práce a sociálních věcí ještě nemá všechny oznamovací povinnosti splněny, neboť je dále povinen vyrozumět o těchto skutečnostech všechny krajské pobočky úřadu práce a kontaktní pracoviště krajských poboček úřadu práce. Tyto zmíněné pobočky rovněž vyvěsí výše uvedené údaje na svých úředních deskách následující pracovní den po jejich obdržení¹⁸⁹.

Jak vyplývá z výše uvedeného, součástí oznámení úřadu práce bude údaj o lhůtě, ve které může zaměstnavatel uplatnit své mzdové nároky. Tato lhůta začne zaměstnancům běžet od zveřejnění informace místně příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce a od této doby lhůta pro uplatnění mzdových nároků trvá 5 měsíců a 15 kalendářních dnů. Dále je stanoveno, že zanikne-

¹⁸⁸ § 4 (2) ZoOZpPNZ

¹⁸⁹ § 4 (4) ZoOZpPNZ

li moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo rozhodne-li insolvenční soud o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, je možné uplatnit mzdové nároky nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci rozhodnutí insolvenčního soudu. Při tom platí, že právo zaměstnance na uplatnění mzdových nároků u soudu tím není dotčeno¹⁹⁰.

4.2 Rozhodné období, rozhodná částka

Dle ustanovení zákona je časově omezena výplata mzdových nároků zaměstnance a je proto velice významné vymezení rozhodného období, v němž mzdové nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli vznikly a zaměstnanec může požadovat jejich uspokojení po státu, a ne po zaměstnavateli¹⁹¹. Je stanoveno, že rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci¹⁹². Z toho vyplývá, že pokud byl insolvenční návrh podán například 6.5.2014, rozhodným obdobím je doba od 1.2.2014 do 31.8.2014, to vše včetně května 2014.

Nicméně výplata mzdových nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli je časově omezena a zaměstnanec tak není oprávněn uplatnit své nároky za celé rozhodné období. Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícího splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období a po uspokojení části uplatněných mzdových nároků může úřad práce uspokojit další mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí 12 měsíců ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků¹⁹³. Tyto 3 kalendářní měsíce jsou ponechány na výběru zaměstnance a nemusí se jednat o poslední 3 měsíce a ani se nemusí jednat o 3 měsíce na sebe navazující. Toto pravidlo vychází z praxe, neboť zaměstnavatel v platební neschopnosti velmi často vyplácí mzdu zaměstnancům nepravidelně či pouze

¹⁹⁰ §4 (5) ZoOZpPNZ

¹⁹¹ *Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele* [online]. 2012 [cit. 2014-11-18]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-zamestnancu-pri-platebni-neschopnosti-zamestnavatele-81735.html>

¹⁹² § 3 a) ZoOZpPNZ

¹⁹³ § 5 (1) ZoOZpPNZ

částečně¹⁹⁴. Podmínkou zůstává, že i nejpozději vzniklé mzdové nároky musí být ke dni jejich uplatnění splatné¹⁹⁵.

Dále je zákonem stanoven maximální limit, do kterého jsou mzdové nároky zaměstnanců uspokojovány. Dle důvodové zprávy k zákonu o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je tento limit v zákoně stanoven z toho důvodu, aby nedocházelo k výplatě částek nad rámec sociálního cíle a účelu, ke kterému byla směrnice, na jejímž základě byl přijat tento zákon. Tímto ustanovením je také sledována nutnost, aby úřady práce, které poskytují částky uspokojující mzdové nároky zaměstnanců, byly schopny tyto nároky uspokojit¹⁹⁶. V návaznosti na uvedené v předcházející větě, je stanoveno, že celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Přitom platí, že rozhodnou částku vyhláší a zveřejní 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. Při výpočtu rozhodné částky je vycházeno z částky v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu¹⁹⁷.

Přehledová tabulka rozhodných částek pro výpočet mzdových nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli v platební neschopnosti:

Od	Do	Částka	Vyhlášeno v:
1.5.2014	30.4.2015	25.128,- Kč	sdělení č. 50/2014 Sb.
1.5.2013	30.4.2014	25.101,- Kč	sdělení č. 88/2013 Sb.
1.5.2012	30.4.2013	24.319,- Kč	sdělení č. 136/2012 Sb.
1.5.2011	30.4.2012	23.951,- Kč	sdělení č. 129/2011 Sb.

¹⁹⁴ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., k § 5 (2)

¹⁹⁵ *Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele* [online]. 2012 [cit. 2014-11-18]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-zamestnancu-pri-platebni-neschopnosti-zamestnavatele-81735.html>

¹⁹⁶ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., k § 5

¹⁹⁷ § 5 (2) ZoZpPNZ

1.5.2010	30.4.2011	23.598,- Kč	sdělení č. 99/2010 Sb.
1.5.2009	30.4.2010	23.542,- Kč	sdělení č. 80/2009 Sb.
1.5.2008	30.4.2009	21.692,- Kč	sdělení č. 102/2008 Sb.
1.5.2007	30.4.2008	20.211,- Kč	sdělení č. 87/2007 Sb.
1.5.2006	30.4.2007	19.030,- Kč	sdělení č. 102/2006 Sb.
1.5.2005	30.4.2006	18.035,- Kč	sdělení č. 188/2005 Sb.
1.5.2004	30.4.2005	16.917,- Kč	vyhláška č. 285/2004 Sb.
1.5.2003	30.4.2004	15.707,- Kč	vyhláška č. 134/2003 Sb.
1.5.2002	30.4.2003	14.642,- Kč	vyhláška č. 187/2002 Sb.
1.5.2001	30.4.2002	13.491,- Kč	vyhláška č. 161/2001 Sb.
	30.4.2001	12.658,- Kč	vyhláška č. 166/2000 Sb.

Vydeme-li z předpokladu, že výše mzdových nároků nesmí přesáhnout za jeden měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, nesměla by částka vyplacená zaměstnanci např. v období od 1.5.2009 do 30.4.2010 přesáhnout ve výši 35.313,- Kč za jeden kalendářní měsíc. To znamená, že v případě byly-li by zaměstnanci vyplaceny jeho mzdové nároky za všechny 3 kalendářní měsíce, na které má nárok, obdržel by od příslušného úřadu práce částku 105.939,- Kč.

Závěrem lze shrnout, že pokud by zaměstnanec uplatnil své mzdové nároky za 3 kalendářní měsíce rozhodného období, mohl by mu vzniknout nárok až na 4,5 násobek rozhodné částky.

4.3 Náležitosti žádosti o uspokojení mzdových nároků

Zaměstnanec, jehož zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti, uplatňuje své mzdové nároky u krajské pobočky úřadu práce, a to prostřednictvím písemné žádosti. Povinnými náležitostmi této žádosti jsou jméno a rodné číslo zaměstnance, jeho datum narození, adresa bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, je-li fyzickou osobou. Dále je povinen uvést výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně, kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky a způsob jejich výplaty. Pokud má zaměstnanec veden účet u peněžního ústavu a požaduje, aby částka v odpovídající výši mzdových nároků byla bezhotovostně na tento účet převedena, je nezbytné, aby v žádosti označil také tento účet. Dále je v žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnanec povinen označit

zdravotní pojišťovnu, v jejíž prospěch se provádí odvody¹⁹⁸ dle zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění¹⁹⁹.

Jestliže chce zaměstnanec zvýšit své šance na přiznání mzdových nároků, lze mu doporučit, aby k žádosti přiložil doklady, na základě kterých může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků a rovněž je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti²⁰⁰. Existenci pracovního poměru či dohod konaných mimo pracovní poměr zaměstnanec prokáže pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti, dohodou o provedení práce či potvrzením o zaměstnání, avšak obecně to může být kterýkoliv dokument prokazující existenci těchto pracovněprávních vztahů²⁰¹.

Výčet náležitostí žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnance není vyčerpávající a je zde ponechán prostor pro uvážení příslušné krajské pobočky úřadu práce, zda doklady, které zaměstnanec k žádosti přiložil, a které mají prokázat nárok na výši uplatňovaných mzdových nároků, jsou dostatečně prokazatelné, aby byly zaměstnanci mzdové nároky přiznány²⁰². V žádosti je také zaměstnanec povinen prohlásit, že údaje, které v písemné žádosti uvádí jsou pravdivé, a že si je vědom, případných následků, které by vyplývaly z nepravdivých údajů.²⁰³ Tiskopisy žádosti o uspokojení mzdových nároků a doložení mzdových nároků zaměstnance jsou k dispozici u kterékoliv krajské pobočky úřadu práce a rovněž je možno si tyto formuláře stáhnout z integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí²⁰⁴.

¹⁹⁸ § 6 ZoOZpPNZ

¹⁹⁹ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

²⁰⁰ § 6 ZoOZpPNZ

²⁰¹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., k § 6

²⁰² POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., k § 6

²⁰³ Tiskopis žádosti o uspokojení mzdových nároků

²⁰⁴ Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. In: [online]. 2010 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency/ins_prava/

4.4 Úřad práce České republiky

Dne 20. července 1990 bylo předsednictvem České národní rady přijato zákonné opatření o zřízení úřadu práce²⁰⁵. Tímto zákonným opatřením přešla na úřady práce působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby příslušela okresním národním výborům. Takto byl zabezpečen trh práce do přijetí zákona o zaměstnanosti²⁰⁶.

Zákon o Úřadu práce České republiky stanoví, že Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností. Nadřízeným správním úřadem úřadu práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí²⁰⁷. Organizačně je úřad práce uspořádán na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Přitom platí, že obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů dle zákona o vytvoření vyšších samosprávných celků²⁰⁸. Úřad práce je řízen generálním ředitelem a krajské pobočky jsou řízeny řediteli²⁰⁹. Úřadu práce byly zákonem o Úřadu práce České republiky svěřeny úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a dávek pěstounské péče. To vše vykonává v rozsahu a za podmínek stanovených příslušnými zákony²¹⁰. Úřad práce v těchto oblastech poskytuje zejména informační služby v oblasti pracovních příležitostí, to znamená, že poskytuje informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU, situaci na trhu práce v ČR a zemích EU, podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání a rovněž poskytuje poradenské služby při volbě povolání, volbě rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání. Mezi další činnosti úřadu práce patří zabezpečování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele²¹¹.

²⁰⁵ Zákonné opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990, o zřízení úřadu práce

²⁰⁶ Historie Úřadu práce ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

²⁰⁷ § 1 ZoÚPČR

²⁰⁸ § 3 ZoÚPČR

²⁰⁹ § 3 ZoÚPČR

²¹⁰ § 4 ZoÚPČR

²¹¹ Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. [online]. 2009 [cit. 2014-11-18].

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

Dle směrnice Evropského parlamentu a Rady v případě, kdy se ocitne v platební neschopnosti podnik, který provozuje činnost nejméně ve dvou členských státech EU, je institucí příslušnou pro úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců příslušná ta instituce členského státu, kde zaměstnanci pracují nebo obvykle pracují²¹².

„...k tomu, aby byl podnik usazený ve členském státě považován za podnik provozující činnost na území jiného členského státu, není nezbytné, aby měl tento podnik v uvedeném jiném státě pobočku či stálou provozovnu, je však třeba, aby tento podnik měl v posledně uvedeném státě stálou hospodářskou přítomnost charakterizovanou existencí lidských zdrojů, které mu tam umožňují vykonávat činnost.“²¹³

Unijní právo ponechalo organizaci, financování a fungování záručních institucí v případě platební neschopnosti zaměstnavatele na členských státech. Nicméně v ní byly stanoveny 3 následující podmínky: (i) majetek institucí musí být nezávislý na provozním jmění zaměstnavatelů a musí být vytvořen tak, aby nemohl být v úpadkovém řízení zabaven, (ii) zaměstnavatelé musí přispívat na financování, ledaže by bylo financování zajištěno orgány veřejné moci a (iii) splnění povinnosti zaměstnavatele přispívat na financování mzdových nároků zaměstnanců je nezávislé na povinnosti institucí uhradit tyto jejich mzdové nároky²¹⁴. Tato směrnice tedy nestanovuje, jakými institucemi mají být mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele uspokojovány, ale pouze rámcově stanoví podmínky pro jejich fungování. Lze tedy sledovat při ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti na úrovni členských států EU dva způsoby zajištění této ochrany. Prvním z nich je zřízení zvláštních fondů, do kterých jsou zaměstnavatelé povinni přispívat na základě speciálního pojištění. Z těchto fondů jsou v případě platební neschopnosti zaměstnavatele hrazeny mzdové nároky zaměstnanců. Tuto úpravu najdeme například ve Španělsku, Francii nebo na Slovensku. Česká republika se rozhodla

²¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/94/ES ze dne 22.10.2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele (kodifikované znění).

²¹³ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 16.10.2008, sp. zn. C-310/07 Svenska staten vs. Andersi Holmqvist.

²¹⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/94/ES ze dne 22.10.2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele (kodifikované znění). Čl. 5

zvolit zajištění ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele prostřednictvím státní instituce a stejným směrem se vydalo také například Polsko či Švédsko²¹⁵.

Záruční instituce vybraných členských států Evropské unie:

Rakousko	Insolvenz-Entgelt-Fonds Service GmbH
Belgie	Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises
Francie	Assurance de Garantie des Salaires
Německo	Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Řecko	Organisation for Employment of Labour Force
Itálie	Fondo di Garanzia
Slovensko	Sociálna poisťovňa ústredie
Velká Británie	The Insolvency Service. Redundancy Payments
Španělsko	Fondo de Garantía Salarial

Vzhledem ke skutečnosti, že v zákoně o Úřadu práce České republiky je ve výčtu úkolů svěřených úřadu práce oblast ochrany platební neschopnosti zaměstnavatele zařazena na druhé místo, hned za oblast zaměstnanosti, lze usuzovat, že je oblast ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele jedním z hlavních úkolů úřadu práce, který má tato instituce zajišťovat.

4.5 Postup úřadu práce

Po uplatnění mzdových nároků zaměstnancem, přebírá iniciativu příslušná krajská pobočka úřadu práce, neboť krajská pobočka úřadu práce neprodleně po tomto uplatnění mzdových nároků vyzve písemně zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období a zaměstnavatel je povinen této výzvě ve lhůtě 7 dnů vyhovět. Zaměstnavatel je dále povinen úřadu

²¹⁵ SEIDL, Petr. *Ochrana zaměstnancu při platební neschopnosti zaměstnavatele z pohledu vnitrostátního a komunitárního práva* [online]. 2012[cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/012.html>

práce prokázat, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti²¹⁶. V případě, že by zaměstnavatel úřadu práce údaje uvedené výše neposkytl, jednalo by se o porušení pracovněprávních předpisů a inspektorát práce by mohl zaměstnavateli uložit pokutu.

Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanci jsou oprávněni své mzdové nároky uplatňovat u úřadu práce 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce vyvěsil na úřední desce informaci o tom, že bylo zahájeno insolvenční řízení zaměstnavatele a v tomto období je rozhodnuto o úpadku zaměstnavatele, přechází výše uvedené povinnosti na předběžného správce či insolvenčního správce²¹⁷. Státní orgány, obce, kraje a jejich orgány a další právnické osoby jsou povinni na výzvu úřadu práce bezodkladně a bezplatně sdělit údaje, které mohou mít význam pro uspokojování mzdových nároků zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel se nachází v platební neschopnosti. Toto mohou učinit i způsobem, který umožňuje dálkový přístup²¹⁸.

Příslušný úřad práce porovná údaje poskytnuté zaměstnavatelem, případně předběžným nebo insolvenčním správcem a pokud výše mzdových nároků a doba, za kterou je zaměstnanec uplatňuje je shodná s vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem, úřad práce do 10 dnů od předložení vykázání zaměstnavatelem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí a současně dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě²¹⁹. Při přípravě zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele byla zohledněna finanční situace zaměstnance, neboť zaměstnanec, jehož zaměstnavatel je v platební neschopnosti, je mnohdy několik měsíců bez finančních prostředků a je proto žádoucí, aby postup úřadu práce při uspokojování jeho mzdových nároků byl co možná nejrychlejší. Zákon pamatuje i na situaci, kdy zaměstnanec podá svou žádost o uspokojení mzdových nároků až po poskytnutí vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem či předběžným nebo insolvenčním správcem. V takovém případě oznámí úřad práce zaměstnanci

²¹⁶ § 7 (1) ZoOZpPNZ

²¹⁷ § 7 (2) ZoOZpPNZ

²¹⁸ § 14a (2) ZoOZpPNZ

²¹⁹ § 8 (1) ZoOZpPNZ

termín, způsob uspokojení mzdových nároků a období, za které mzdové nároky uspokojení, do 10 dnů ode dne, kdy obdržel žádost zaměstnance.

Pokud nastane situace, kdy výše zaměstnancových mzdových nároků za 1 měsíc, o jejichž uspokojení žádá, nesouhlasí s vykázáním dlužných nároků předložených zaměstnavatelem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdových nároků v prokázané výši. Jestliže není možné výši mzdových nároků prokázat, úřad práce přizná zaměstnanci částku ve výši minimální mzdy platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu²²⁰. V současné době dle zákoníku práce činí základní sazba minimální mzdy nejméně 7.955,- Kč za měsíc nebo 48,10,- Kč za hodinu. Další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50% základní sazby minimální mzdy²²¹. Neshoduje-li se doba, za kterou zaměstnanec uspokojuje své mzdové nároky s dobou, kterou uvedl zaměstnavatel nebo předběžný či insolvenční správce, náleží zaměstnanci uspokojení mzdových nároků pouze za dobu, která je nesporná²²².

Dále je zákonem upravena i ta situace, kdy zaměstnavatel nebo předběžný či insolvenční správce nesplní svou povinnost předložit úřadu práce vykázání dlužných nároků. V případě, že zaměstnanec předloží doklady, které nepochybně prokazují výši mzdových nároků a dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje, rozhodne příslušný úřad práce o přiznání mzdových nároků ve výši a za dobu, kterou zaměstnanec uplatnil. Pokud ovšem zaměstnanec nepředloží doklady zmíněné v předchozí větě, úřad práce rozhodne o přiznání mzdových nároků ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu. Částka nižší než je minimální mzda bude zaměstnanci přiznána tehdy, uplatní-li zaměstnanec částku nižší než je minimální mzda. Do 7 pracovních dní je úřad práce povinen rozhodnout o uspokojení mzdových nároků opětovně, jestliže mzdové nároky, které zaměstnanci přiznal, nejsou shodné se mzdovými nároky, které zaměstnanec uplatňoval, prokáže-li dodatečně dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje nebo výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a skutečnou výší těchto jeho mzdových nároků. Tyto mzdové nároky, které zaměstnanec dodatečně uplatňuje, je povinen prokázat nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne,

²²⁰ § 9 (1) ZoOZpPNZ

²²¹ § 111(2) ZP

²²² § 9 (2) ZoOZpPNZ

kdy je mu doručeno rozhodnutí o přiznání mzdových nároků, v opačném případě nároky zaměstnance vůči úřadu práce zanikají²²³. Úřad práce při uspokojování mzdových nároků zaměstnance postupuje v souladu se správním řádem.

Před uspokojením mzdových nároků, které nejsou sporné a na nichž se ve svých podáních zaměstnanec se zaměstnavatelem, případně předběžným či insolvenčním správcem shodli, odvede úřad práce srážky a odvody podle zákona o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti za příslušná měsíční období. Tyto odvody a srážky jinak za zaměstnance odvádí zaměstnavatel²²⁴. U odvodu pojistného je odváděna ta část, kterou je zaměstnavatel povinen odvádět za zaměstnance. Tento odvod se nevztahuje tu část, která připadá na zaměstnavatele, neboť subjekty pověřené správou pojistného a daní, jsou oprávněny přihlásit své pohledávky do insolvenčního řízení²²⁵. Jestliže dojde k situaci, kdy jsou zaměstnanci přiznány mzdové nároky v jiné než požadované výši, provede úřad práce srážky a odvody z přiznaného mzdového nároku²²⁶.

Mezi další povinnosti krajské pobočky úřadu práce náleží písemně oznámit nejpozději do dne výplaty přiznaných mzdových nároků příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance úřad práce uvedené pojistné odvedl. Nebylo-li zaměstnancům zaměstnavatelem pojistné zúčtováno, oznámí výše uvedeným institucím také jejich vyměřovací základy pro výpočet těchto částek. Oznamovací povinnost má úřad práce také vůči zaměstnavateli, tomu je povinen bez zbytečného odkladu oznámit, kterým zaměstnancům a v jaké výši uspokojil mzdové nároky. Údaje o vyplacených mzdových nárocích potvrdí úřad práce Ministerstvu práce a sociálních věcí a dále také na žádost pověřenému obecnímu úřadu, obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností a krajskému úřadu²²⁷.

²²³ § 9 ZoOZpPNZ

²²⁴ § 10 (1) ZoOZpPNZ

²²⁵ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., k § 10

²²⁷ § 10 (3, 4) ZoOZpPNZ

Dále je úřad práce povinen informovat soud a insolvenčního správce o tom, v jaké výši uspokojil mzdové nároky zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel je v platební neschopnosti. Tato povinnost má své opodstatnění, a to takové, že uspokojené mzdové nároky zaměstnanců musí být vyloučeny ze mzdových nároků, které může zaměstnanec požadovat v insolvenčním řízení. Budou-li mzdové nároky vyplaceny zaměstnanci až po vydání rozhodnutí o úpadku dlužníka bude tato povinnost uplatňována vůči insolvenčnímu správci. Tímto postupem se předchází tomu, aby zaměstnanec uplatňoval své mzdové nároky dvakrát, tedy jak u úřadu práce, tak v insolvenčním řízení²²⁸. Neuspokojené mzdové nároky, které zaměstnanec uplatňoval u úřadu práce, ať už proto, že nebyly přiznány vůbec, například z důvodu nesplnění zákonných podmínek, nebo v požadované výši, například tehdy, když se zaměstnancovi uplatňované mzdové nároky neshodují s vykázáním dlužných mezd zaměstnavatele, může zaměstnanec uplatnit spolu s dalšími peněžitými pohledávkami, které vůči zaměstnavateli má, v insolvenčním řízení. Uplatněním mzdových nároků se úřad práce stává věřitelem a přechází tedy na něj mzdový nárok zaměstnance, který má vůči zaměstnavateli. To znamená, že bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele, uplatní úřad práce v insolvenčním řízení pohledávky jednotlivých zaměstnanců²²⁹. Tyto pohledávky zaměstnanců úřad práce uplatňuje jednotlivě a nikoliv jako celek²³⁰. V insolvenčním řízení jsou pohledávky státu – úřadu práce za náhradu mzdy vyplacené zaměstnancům pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou²³¹. Tyto pohledávky se uplatňují v plné výši kdykoliv po vydání rozhodnutí o úpadku dlužníka.

Zaměstnavatel je povinen uhradit úřadu práce mzdové nároky, které úřad práce vyplatil jeho zaměstnancům. Této povinnosti je zproštěn, pokud pohledávky nebyly uspokojeny v insolvenčním řízení a usnesení, jímž se insolvenční řízení končí, nabylo právní moci. To ovšem neplatí v těch případech, kdy insolvenční soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku. Těmito jinými rozhodnutími jsou dle insolvenčního zákona odmítnutí insolvenčního návrhu pro vady nebo pro zjevnou bezdůvodnost, zastavení insolvenčního řízení

²²⁸ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., § 11 (1)

²²⁹ § 11 ZoOZpPNZ

²³⁰ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., § 11 (3)

²³¹ § 169 (1) c) IZ

pro nedostek podmínky řízení, kterou nelze odstranit nebo který se nepodařilo odstranit, nebo pro zpětvzetí insolvenčního návrhu, nebo zamítnutí insolvenčního návrhu²³². Tato rozhodnutí jsou rozhodnutími procesními a insolvenční řízení je jimi skončeno z procesních důvodů. Při jejich projednávání nedochází k posuzování, zda je insolvenční návrh oprávněný, ale zda je formálně správný, a tedy projednatelný²³³. Je tedy proto logické, že je-li insolvenční řízení zastaveno z těchto důvodů, pohledávky úřadu práce vůči zaměstnavateli nezanikají. Dalšími případy, kdy pohledávky úřadu práce vůči zaměstnavateli nezanikají, jsou ty, když insolvenční soud rozhodne, že zaměstnavatel není v úpadku nebo pokud insolvenční soud zruší konkurs z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení nebo proto, že majetek dlužníka je nepostačující, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl úřadem práce písemně vyzván k jejich úhradě²³⁴.

Zaměstnavatel není zproštěn povinnosti uhradit úřadu práce finanční prostředky, které úřad práce vyplatil jeho zaměstnancům, také tehdy zaniklo-li moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení, bez toho aniž by bylo zahájeno insolvenční řízení. Zaměstnavatel je povinen uhradit tuto částku do 15 pracovních ode dne, kdy byl krajskou pobočkou úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě. Pokud zaměstnavatel tyto finanční prostředky neuhradí do 15 dnů zmíněných v předchozí větě, je v prodlení a bude nucen uhradit i tyto úroky z prodlení, což může mít vzhledem k jeho pravděpodobně nepříznivé finanční situaci likvidační důsledky pro tohoto zaměstnavatele²³⁵.

4.6 Neoprávněně vyplacené mzdové nároky

Uspokojování mzdových nároků zaměstnanců je administrativně náročný proces a pro jeho hladký průběh je třeba vysoké součinnosti všech zúčastněných osob. Ať už v průběhu tohoto procesu nebo po jeho skončení se mohou vyskytnout různé nesrovnalosti, které byly způsobeny jednáním zaměstnavatele, insolvenčního nebo předběžného správce či úřadu práce²³⁶. V případě, že tyto nesrovnalosti vzniknou na straně zaměstnavatele, je povinen uhradit vyplacené a

²³² § 142 IZ

²³³ KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18]. k § 142 IZ

²³⁴ § 12 ZoOZpPNZ,

²³⁵ § 12 (3, 4) ZoOZpPNZ

²³⁶ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., k § 13

odvedené finanční prostředky, pokud zaměstnanec obdržel, na základě nesprávného vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo insolvenčním správcem, případně předběžným správcem, finanční prostředky v částce vyšší, než na které měl zaměstnanec nárok. Tento rozdíl je povinen zaměstnavatel uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o nesrovnalostech dozvěděl, případně do 3 týdnů ode dne, kdy byl úřadem práce k jejich úhradě písemně vyzván, ovšem nejdéle ve lhůtě 3 let ode dne, kdy úřad práce finanční prostředky vyplatil a odvedl²³⁷.

Dalším případem, kdy jsou mzdové nároky vyplaceny neoprávněně, je situace, kdy zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené. Při splnění těchto podmínek je zaměstnanec povinen úřadu práce takto poskytnuté finanční prostředky vrátit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této nesrovnalosti dozvěděl²³⁸. Úřad práce je oprávněn o vrácení finančních prostředků rozhodnout do 3 let ode dne, kdy byly zaměstnanci přiznány. Jedná se o lhůtu prekluzivní, to tedy znamená, že neuplatní-li toto své právo úřad práce do 3 let, jeho právo zanikne. Finanční prostředky uvedené v předchozí větě je zaměstnanec povinen vrátit úřadu práce s úroky z prodlení, které uplatní ode dne výplaty finančních prostředků²³⁹.

5 Přezkum rozhodnutí úřadu práce

Úřad práce rozhoduje ve správním řízení v 1. stupni prostřednictvím krajských poboček a generálního ředitelství. Proti rozhodnutí úřadu práce je přípustné odvolání. O odvolání proti rozhodnutí úřadu práce rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Lhůta pro podání odvolání činí 15 dnů ode dne oznámení rozhodnutí²⁴⁰. Obecně platí, že odvolání proti rozhodnutí správního orgánu má odkladný účinek a v případě je-li podáno, nenastává právní moc, vykonatelnost, ani jiné právní účinky rozhodnutí. Toto pravidlo ovšem není absolutní, neboť správní orgán je oprávněn odkladný účinek rozhodnutí vyloučit, a to sice v případech, kdy to vyžaduje veřejný zájem, některému z účastníků hrozí vážná újma nebo na žádost účastníka,

²³⁷ § 13 ZoOZpPNZ

²³⁸ § 14 ZoOZpPNZ

²³⁹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. 2000. [cit. 2014-11-18]., k § 14

²⁴⁰ § 83 SŘ

nevznikla-li by jinému účastníkovi újma nebo není-li to ve veřejném zájmu. Takovéto vyloučení odkladného účinku musí být odůvodněno²⁴¹.

Jak již bylo uvedeno výše, o odvolání proti rozhodnutí úřadu práce rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Odvolací správní orgán zruší napadené rozhodnutí a řízení zastaví nebo zruší pouze jeho část a věc vrátí k novému projednání správnímu orgánu, který rozhodnutí vydal, pokud odvolací správní orgán shledá napadené rozhodnutí v rozporu s právními předpisy či nesprávné. Správní orgán 1. stupně je vázán právním názorem odvolacího správního orgánu. Odvolací správní orgán může také napadené rozhodnutí změnit. Změněné napadené rozhodnutí nemůže být v neprospěch odvolatele, v neprospěch může být pouze tehdy, bylo-li odvolání podáno také jiným účastníkem s jinými zájmy anebo je napadené rozhodnutí v rozporu s právními předpisy nebo jiným veřejným zájmem. Jestliže odvolací správní orgán shledá odvolání jako nedůvodné, odvolání zamítne a napadené rozhodnutí potvrdí²⁴². Rozhodnout o odvolání je odvolací správní orgán povinen bez zbytečného odkladu, nejpozději do 30 dnů od zahájení řízení. O dalších 30 dnů lze tuto lhůtu prodloužit, pokud je nutné nařídít ústní jednání nebo místní šetření²⁴³.

V případě, že není účastník řízení spokojen ani s rozhodnutím o odvolání vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí, je účastník oprávněn podat žalobu v občanském soudním řízení. Žaloba ve správním soudnictví v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu je nepřípustná, pokud jde o rozhodnutí správního orgánu v soukromoprávní věci, vydané v mezích zákonné pravomoci správního orgánu²⁴⁴. Správní soud by proto v případě, domáhal-li by se navrhovatel rozhodnutí ve sporu nebo v jiné právní věci, o které je příslušný rozhodnout soud v občanském soudním řízení nebo pokud by se žalobou domáhal přezkumu rozhodnutí, jímž správní orgán rozhodl v mezích své zákonné pravomoci v soukromoprávní věci, byl povinen takovou žalobu odmítnout.

²⁴¹ § 85 SŘ

²⁴² § 90 SŘ

²⁴³ § 71 SŘ

²⁴⁴ § 68 SŘS

Dle judikatury Nejvyššího správního soudu jsou mzdové nároky, o nichž je rozhodováno v řízení u úřadu práce, součástí pracovních vztahů, a to tedy znamená, že jsou součástí vztahů soukromoprávních.

„Úlohou Nejvyššího správního soudu v posuzované věci je tedy posoudit, zda rozhodnutí žalovaného o odvolání proti rozhodnutí úřadu práce o mzdových nárocích podle zákona č. 118/2000 Sb. je rozhodnutím správního orgánu ve věci soukromoprávní nebo veřejnoprávní. Touto otázkou se přitom již Nejvyšší správní soud zabýval v usnesení ze dne 1.4.2003, č.j. 6 A 97/2002-26, publikovaném pod č. 17/2003 Sb. NSS. V něm dospěl k závěru, že považuje za nepochybné, že mzdové nároky podle zákona č. 118/2000 Sb., byť o nich rozhoduje správní orgán procesním postupem podle správního řádu, jsou součástí pracovních vztahů, tedy vztahů soukromoprávních. Nejvyšší správní soud tedy musí vycházet z § 68 písm. b) s.ř.s.. Podle tohoto ustanovení žaloba (proti rozhodnutí správního orgánu) je nepřipustná také tehdy, jde-li o rozhodnutí správního orgánu v soukromoprávní věci, vydané v mezích zákonné pravomoci správního orgánu. Podle § 46 odst. 2 s.ř.s. soud (ve správním soudnictví) návrh odmítne také tehdy, domáhá-li se navrhovatel rozhodnutí ve sporu nebo v jiné právní věci, o které má jednat a rozhodnout soud v občanském soudním řízení, anebo domáhá-li se návrhem přezkoumání rozhodnutí, jímž správní orgán rozhodl v mezích své zákonné pravomoci v soukromoprávní věci. S tímto závěrem se Nejvyšší správní soud plně ztotožňuje i v dané věci a neshledává žádného důvodu se od něho odchýlit.“²⁴⁵

V souladu s citovaným judikátem Nejvyšší správní soud rozhodl ve věci tak, že žalobu, kterou podal stěžovatel, a sice žalobu, kterou se domáhal přezkoumání rozhodnutí o jeho mzdových nárocích, nemůže být projednána a rozhodnuta ve správním soudnictví a správní soud je tak oprávněn tuto žalobu odmítnout v souladu s ustanovením § 46 odst. 2 SŘS v návaznosti na § 68 písm. b) SŘS²⁴⁶.

Dle ustanovení občanského soudního řádu projednávají soudy v občanském soudním řízení spory a právní věci, které vyplývají z poměrů soukromého práva²⁴⁷. Jak již bylo uvedeno výše, rozhodnutí úřadu práce, správního orgánu, o mzdových nárocích zaměstnance, spadá svou

²⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21.3.2011, sp.zn. 4 Ads 9/2011

²⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21.3.2011, sp.zn. 4 Ads 9/2011

²⁴⁷ § 7 (1) OSŘ

povahou do soukromého práva. Na jiném místě v občanském soudním řádu nalezneme ustanovení, v němž je stanoveno, že pokud rozhodne správní orgán podle zvláštního zákona o sporu nebo o jiné právní věci, která vyplývá ze vztahů soukromého práva a toto rozhodnutí je pravomocné, připouští zákon možnost, aby byla totožná věc projednána na návrh také v občanském soudním řízení²⁴⁸. Přitom platí, že na takovéto občanské soudní řízení se přiměřeně užijí ustanovení občanského soudního řízení.

Občanské soudní řízení je zahajováno na návrh, tedy podáním žaloby. V této žalobě musí být označeni účastníci řízení a dále zde musí být označen spor nebo jiná právní věc, o které rozhodl správní orgán. K této žalobě je žalobce povinen připojit stejnopis rozhodnutí správního orgánu²⁴⁹. Lhůta pro podání žaloby je dva měsíce od doručení rozhodnutí správního orgánu a zmeškání této lhůty nelze žalobci prominout. Dalším předpokladem pro možnost podání žaloby v občanském soudním řízení je ten, že byly v řízení před správním orgánem využity všechny řádné opravné prostředky, v opačném případě by žaloba byla nepřípustná²⁵⁰. Příslušným soudem je obecný soud účastníka, na jehož návrh bylo řízení před správním orgánem zahájeno²⁵¹. Účastníky řízení jsou žalobce a ti, kdo byli účastníky v řízení před správním orgánem²⁵².

„Nemůže zůstat nepovšimnuto, že řízení o žádosti zaměstnance o uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti se účastní nejen žadatel, ale i ten kdo je povinen – bez ohledu na to, zda má jinak postavení správního orgánu ve smyslu ustanovení § 244 odst. 1 o.s.ř. – uspokojit jeho právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.“²⁵³

Výsledkem občanského soudního řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu může být to, že soud žalobu zamítne, shledá-li, že správní orgán rozhodl o sporu nebo o jiné právní věci správně. Jestliže soud dojde k závěru, že správní orgán rozhodl o sporu nebo jiné právní věci

²⁴⁸ § 224 (1) OSŘ

²⁴⁹ § 246 OSŘ

²⁵⁰ § 247 OSŘ

²⁵¹ § 250 OSŘ

²⁵² § 250a OSŘ

²⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1385/2011

jinak než mělo být rozhodnuto, rozhodne ve věci samé rozsudkem. Tím bude nahrazeno rozhodnutí správního orgánu a tento následek musí být obsažen ve výroku rozsudku²⁵⁴.

²⁵⁴ § 250i OSŘ; § 250j OSŘ

6 Závěr

Během zpracovávání této diplomové práce jsem se podrobně seznámila s možnostmi zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. V první polovině roku 2013 se v platební neschopnosti ocitlo 491 zaměstnavatelů a 5957 jejich zaměstnanců podalo u krajských poboček úřadu práce žádost o uspokojení mzdových nároků²⁵⁵. Z této statistiky je prokazatelné, že poskytnout zaměstnancům právní nástroj k uspokojení jejich mzdových nároků je naprosto nezbytné.

Právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je jedním z nejzákladnějších vztahů v dnešní společnosti. Jedná se o vztah, jenž má oběma jeho subjektům umožnit získat peněžní prostředky, jimiž uspokojí životní potřeby své a své rodiny. Pokud je zaměstnavatelem porušena zásada, která je pro svou důležitost zakotvena na úrovni nejvyšší, a to v Listině základních práv a svobod, v mnoha případech to pro zaměstnance znamená existenční problémy. Pro situaci obsaženou v předchozí větě jsou zaměstnanci dány dvě možnosti, jak uspokojit své mzdové nároky, v insolvenčním řízení nebo postupovat dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Pro zaměstnance, kteří uplatňují své mzdové nároky vůči zaměstnavateli, může být složité orientovat se v platné právní úpravě, neboť tyto osoby nejsou právně vzdělaní. Z tohoto důvodu bych ráda nastínila postup zaměstnance při dosahování uspokojení jeho nároků tak, aby dosáhl tohoto uspokojení v co největším rozsahu. Zaměstnanec jako věřitel zaměstnavatele je oprávněn podat na zaměstnavatele insolvenční návrh a zahájit tak insolvenční řízení nebo pouze přihlásit svou pohledávku vůči zaměstnavateli do již zahájeného insolvenčního řízení. Jak jsem již uvedla v textu této diplomové práce, v některých případech svou pohledávku přihlašovat nemusí, aby bylo v rámci insolvenčního řízení o jeho pohledávce rozhodnuto. Dnem, kdy je úřadem práce zveřejněna informace o zahájení insolvenčního řízení, je zaměstnanec oprávněn uplatnit své mzdové nároky rovněž u krajské pobočky úřadu práce. Úřad práce ovšem uspokojí mzdové nároky zaměstnance pouze peněžní částkou v rozsahu 3 kalendářních měsíců rozhodného období a v částce nepřevyšující 1,5 násobek rozhodné částky vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mohou tedy nastat situace, kdy peněžní částka nepokryje mzdové nároky

²⁵⁵ Prezentace Mgr. Petra Seidla v rámci povinně volitelného předmětu Flexikurita, Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

zaměstnanec v plném rozsahu. V případě, že úřad práce zaměstnancovy nároky uzná a není tím vyčerpána celá dlužná částka, není tím samozřejmě dotčeno právo zaměstnanec uspokojit svou pohledávku v rozsahu, v jakém nebyla úřadem práce uhrazena, v insolvenčním řízení. Toto platí i pro situace, kdy mzdový nárok není úřadem práce uznán vůbec. Postavení zaměstnanec v insolvenčním řízení je zvýhodněné, uplatní se zde jednodušší režim než v případě běžných věřitelů. Zákonodárce zvolil tento zvýhodněný režim nepochybně z toho důvodu, aby zaměstnancům poskytl vyšší šance na uspokojení jejich pohledávek v rámci insolvenčního řízení, neboť nelze postavit naroveň pohledávky vzniklé v pracovněprávních vztazích a pohledávky vzniklé například v podnikatelské sféře.

Ochrana poskytovaná zaměstnancům dle českého právního řádu má své přednosti i nedostatky. Za hlavní výhodu právní úpravy považují její jednoduchost a srozumitelnost, neboť zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je koncipován jako podrobný scénář kroků, které je nutno učinit, aby zaměstnanec úspěšně dosáhl uspokojení svých nároků. Další výhodou spatřuji v tom, že je kladen velký důraz na rychlost poskytnutí peněžních prostředků zaměstnanci a to tak, že jsou stanoveny poměrně krátké lhůty, ať už pro dodání výkazu dlužných nároků zaměstnanců zaměstnavatelem či pro samotnou výplatu peněžních prostředků úřadem práce zaměstnanci. Nedostatků právní úpravy si je zákonodárce zřejmě vědom vzhledem k častým novelizacím zákoníku práce, insolvenčního zákona a zákona o ochraně zaměstnanec při platební neschopnosti zaměstnavatele. Je pochopitelné, že novelizace zákonů, nejen těch uvedených, jsou nevyhnutelné, neboť se mnohdy až v době účinnosti zákona zjistí, jaký postup se osvědčí a jaký je naopak nevhodný. Nevýhodou uspokojování mzdových nároků u úřadu práce se může na první pohled zdát ta skutečnost, že většinou nebudou uspokojeny mzdové nároky v plném rozsahu. Nicméně vzhledem k možnosti uplatnit nároky i v insolvenčním řízení toto nepovažuji za zásadní a dále je také nutno zohlednit fakt, že není ve finančních možnostech státu uspokojovat mzdové nároky v celkové výši všech zaměstnanců, jimž je zaměstnavatel dlužen. Co se mi jeví jako více problematické, je to, že zákonem ani unijním právem není kladen požadavek na minimální délku trvání pracovněprávních vztahů před platební neschopností zaměstnavatele, neboť tyto pracovněprávní vztahy mohou tak být sjednány pouze za tím účelem, aby byly zaměstnanci úřadem práce vyplaceny finanční prostředky. V podstatě je tak možné pracovat u zaměstnavatele pouze 3 měsíce před zahájením insolvenčního řízení, o kterém zaměstnanec a zaměstnavatel v době sjednání pracovněprávního vztahu věděli, že bude zahájeno

a později nárokovat uspokojení mzdových nároků u úřadu práce. Uvedený problém je částečně ošetřen tím, že výše mzdových nároků nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, takže není možné pro účely uspokojení mzdových nároků u úřadu práce sjednat přehnaně vysokou odměnu, ale jsem toho názoru, že by na toto mělo být v zákoně pamatováno, aby nedocházelo ke zneužívání státních peněz. V rámci Evropské unie patří Česká republika mezi členské státy s nižším počtem platebně neschopných zaměstnavatelů, lze jen doufat, že tímto směrem budeme pokračovat.

7 Seznam použitých pramenů

Knižní díla:

JOUZA, L. *Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s komentářem, vzory a souvisejícími komunitárními předpisy*. Praha: Linde Praha, a.s., 2006. s. 11

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014., s. 179

KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 197

JOUZA, L. *Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s komentářem, vzory a souvisejícími komunitárními předpisy*. Praha: Linde Praha, a.s., 2006. s. 12

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 227

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 229, 230

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 265

SCHELLEOVÁ, I. *Insolvenční zákon*. Praha: EUROUNION Praha s.r.o., 2006. s. 111

Online zdroje:

DOUŠOVÁ, Jana. *Změny v zákoníku práce vlivem nového občanského zákoníku*. [online]. [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/novy-obcansky-zakonik/zmeny-v-zakoniku-prace-vlivem-prijeti-noveho-obcan/>

Účastníci pracovněprávních vztahů, zástupci zaměstnanců. [online]. [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB007

JOUZA, L. *Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s komentářem, vzory a souvisejícími komunitárními předpisy*. Praha: Linde Praha, a.s., 2006. s. 11

Mzdové nároky nadnárodního zaměstnavatele. In: [online]. [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.vyplata.cz/zamestnanec/mzdove-naroky-nadnarodniho-zamestnavatele.php>

JOUZA, L. *Bulletin-advokacie.cz., Nový občanský zákoník a vznik pracovního poměru* [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novy-obcansky-zakonik-a-vznik-pracovniho-pomeru>.

KUPČEKOVÁ, A. IDnes.cz/Finance., 2014: *Šestnáct zásadních změn a novinek pro zaměstnance a šéfy* [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/jak-se-novy-obcansky-zakonik-dotkne-zamestnavatele-i-zamestnancu-p98->

[/podnikani.aspx?c=A140102_2017038_podnikani_zuk](http://podnikani.aspx?c=A140102_2017038_podnikani_zuk)

DOUŠOVÁ, Jana. *Změny pracovního poměru*. [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/zmeny-pracovniho-pomeru/>

Skončení pracovního poměru. [online]. 2014 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB019>

Prezentace Mgr. Petra Seidla v rámci povinně volitelného předmětu Flexikurita, Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Nárok na odstupné při výpovědi 2014. [online]. 2013 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/narok-na-odstupne-2013-pri-vypovedi/r~i:wiki:3550/>

Nová právní úprava úpadkového práva: Moratorium versus ochranná lhůta [online]. 2007 [cit. 2014-11-18]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nova-pravni-uprava-upadkového-prava-moratorium-versus-ochranna-lhuta-51212.html>

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele [online]. 2012 [cit. 2014-11-18]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-zamestnancu-pri-platebni-neschopnosti-zamestnavatele-81735.html>

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. In: [online]. 2010 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins_prava/

Historie Úřadu práce ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

SEIDL, Petr. *Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele z pohledu vnitrostátního a komunitárního práva* [online]. 2012 [cit. 2014-11-18]. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/012.html>

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 232

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 235

Tiskopis žádosti o uspokojení mzdových nároků

POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.* 2000. [cit. 2014-11-18].

POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., změna zákonů v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.* 2013. [cit. 2014-11-18].

POSLANECKÁ SNĚMOVNA ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění.)* 2012. [cit. 2014-11-18].

Programy:

KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.4.2013. [cit. 2014-11-18].

KOMENTÁŘ K ZÁKONU Č. 186/2006 SB., INSOLVENČNÍ ZÁKON. [Program]. ASPI pro Windows verze 8,0, právní stav komentáře ke dni 1.11.2012. [cit. 2014-11-18].

Směrnice a mezinárodní smlouvy:

Směrnice rady ES č. 80/987/EEC ze dne 20.10.1980, o sblížení zákonů členských států, týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/94/ES ze dne 22.10.2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele (kodifikované znění).

Sdělení č. 411/1991 Sb., Federálního ministerstva zahraničních věcí o Úmluvě o ochraně mzdy (č. 95)

Judikatura:

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (osmého senátu) ze dne 10.2.2011, sp. zn. C-30/10, Lotta Andersson vs. Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jonkopig, Tylsynsmyndigheten.

Rozsudek soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 16.12.2004, sp. zn. C-520/03, José Vicente Olaso Valero vs. Fondo de Garantía Salarial.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) ze dne 16.10.2008, sp. zn. C-310/07 Svenska staten vs. Andersi Holmqvist.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21.3.2011, sp.zn. 4 Ads 9/2011

Zákony a prováděcí předpisy:

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance, ve znění pozdějších předpisů.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákonné opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990, o zřízení úřadu práce.

Zákon č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/2012, obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona účinného do 30.6.2012.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 50/2014 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 88/2013 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 136/2012 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 129/2011 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 99/2010 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 80/2009 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 102/2008 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 87/2007 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 102/2006 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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 188/2005 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.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 285/2004 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.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 134/2003 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.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 187/2002 Sb., kterou se stanoví rozhodná částka 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.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/2001 Sb., kterou se stanoví rozhodná částka 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.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 166/2000 Sb., kterou se stanoví rozhodná částka 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.

8 Resumé

The Claims of Employees at the Employer's Insolvency

In my diploma thesis, I focused on the theme of claims of employees in the event of employer's insolvency. The work is divided in accordance with Act No. 118/2000 Coll., on Protection of Employees during Employer's Insolvency because in this diploma thesis I define a basic terms contained in this Act, specially with regard to Act No. 89/2012 Coll., Civil Code and Act No. 182/2006 Coll., Insolvency Act.

The aim of my diploma thesis is to describe how the employee should proceed to achieve the satisfaction of wage claims. The employee is entitled to file an application for satisfaction of his wage claims from the date when the Labour Office notify that the insolvency proceedings was commenced against employer. The commencement of insolvency proceeding is also important for the period at which the wage claims will be satisfied because wage claims of employees will be satisfied in the period of three months before and after commencement of insolvency proceedings. After the satisfaction of wage claims at the Labour office the employee is entitled to lodge a claim in the insolvency proceedings in an amount what he was not satisfied by the Labour office. In the insolvency proceedings the employee has preferred position because his claims arising from labour relations are satisfied preferably.

Czech legislation concerning the protection of employees is quite easy and understandable which is main advantage for employees who exercise their wage claims because in many cases people are dependent on very quick financial support because without their wage or salary they are not able to procure their basic living needs and in some case is very hard to obtain claims in insolvency proceedings. The main disadvantage of protection of employees mentioned above is that they have to prove their labour relation with the employer and the amount of their wage claims because for people without legal education it could be difficult. The employer also has to provide a list of the wage claims of his employees. The list provided by employer should match with amount of wage claims required by employee. However in my opinion, the Act on Protection of Employees during Employers insolvency is written well and understandable for all employees and with a little help everyone can achieve a satisfaction of his wage claims.

Klíčová slova

Zaměstnanec. Zaměstnavatel. Mzda. Plat. Platební neschopnost. Insolvenční řízení. Mzdové nároky. Ochrana zaměstnanců. Úřad práce.

Keywords

Employee. Employer. Wage. Salary. Insolvency. Insolvency proceedings. Wage claims. Protection of employees. Labour Office.