



Novela zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Zdroj: shutterstock.com

S účinností od 1. 7. 2023 dochází k novelizaci zákona č. [118/2000 Sb.](#), o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Tato novela zavádí několik důležitých změn.

Na koho se zákon vztahuje?

Předně byly z působnosti zákona **vyjmuty ty osoby, které byly členem statutárního orgánu** zaměstnavatele, nebo měly rozhodující vliv na činnost zaměstnavatele a zároveň měly u zaměstnavatele nejméně 25% majetkovou účast.

Jedná se zřejmě o reakci na nedávný rozsudek [\[1\]](#) Nejvyššího správního soudu („NSS“), který se zabýval případným „souběhem funkcí“ zaměstnance obchodní společnosti a člena statutárního orgánu, resp. jak tento souběh ovlivňuje právo zaměstnance na uspokojení mzdových nároků. NSS uzavřel, že na zaměstnance, který je v souběhu funkcí, je třeba hledět jako na zaměstnance, který je oprávněn vznášet své nároky ze souběžného pracovněprávního vztahu. Tímto závěrem ovšem došlo k nastavení nešťastného pravidla, kdy je člen statutárního orgánu a zároveň zaměstnanec v jedné osobě kompenzován za špatné ekonomické výsledky jím obchodně vedené společnosti a v budoucnu by potencionálně hrozilo, že členové statutárních orgánů by vedle smluv o výkonu funkce rovněž uzavírali pracovněprávní smlouvy na vysokých manažerských pozicích s tím, že v případě úpadku jimi vedené společnosti dojde ke kompenzaci jejich mzdových nároků. Novelou tak dochází k zamezení obcházení zákona tímto způsobem a tyto osoby jsou z působnosti zákona vyloučeny.

Naopak odpadlo ustanovení, kterým byli z působnosti tohoto zákona vyloučeni zaměstnanci, kterým bylo zaměstnání zprostředkováno agenturou práce a kteří byli zároveň odškodněni z pojištění, které tato agentura práce měla sjednáno. Nově tedy mohou v případě platební neschopnosti zaměstnavatele u Úřadu práce o dlužnou mzdu žádat také **agenturní zaměstnanci**, kteří tuto výhodu doposud neměli.

Zaměstnancem se nyní podle zákona rozumí osoba, která buď byla u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo sjednala se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce, kterou jí vznikla účast na nemocenském pojištění, a zároveň jí vznikl mzdový nárok, který jí zaměstnavatel nezaplatil.

Jaké jsou mzdové nároky zaměstnance?

Mzdovými nároky se rozumějí mzda nebo plat, jejich náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zákonem upravujícím nemocenské pojištění nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Splatný nárok zaměstnance je mzdový nárok, který mu zaměstnavatel nezaplatil **v termínu výplaty podle zákoníku práce**. Tento nárok musel zaměstnanci **vzniknout za kalendářní měsíc:**

- ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo
- ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo

- od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném státě EU,

jakož i 3 měsíce před i po tomto měsíci.

Své nároky vůči zaměstnavateli může zaměstnanec uplatnit **nejpozději do 5 měsíců a 15 dnů** od jedné z výše uvedených skutečností, tj.:

- vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení, nebo
- oznámení o zahájení insolvenčního řízení, nebo
- zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení u příslušného orgánu v jiném členském státě EU.

Kde mzdové nároky uplatnit?

Informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce současně s informací o lhůtě, ve které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit, zveřejní Úřad práce České republiky **způsobem umožňujícím dálkový přístup** neprodleně poté, co se o platební neschopnosti dozví.

Krajská pobočka Úřadu práce neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně krajské pobočce Úřadu práce prokázat, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů, a **poskytnout údaje nutné pro výpočet jejich výše.**



Tomáš Jelínek,
senior advokát