

Nevyplacení mzdy, platební neschopnost zaměstnavatele a dlužné odstupné

1. Může veřejný ochránce práv prošetřit jednání zaměstnavatele, který zaměstnanci nevyplatil mzdu, část mzdy či odstupné?

Nikoliv. Veřejný ochránce práv se může zabývat pouze nezákonným či jinak nesprávným postupem úřadů (například úřadů práce či oblastních inspektorátů práce) vůči občanům. Není však oprávněn zasahovat do soukromoprávních vztahů či sporů, tj. do sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a to ani tehdy, je-li zaměstnavatelem úřad. Spory z pracovněprávních vztahů může řešit a rozhodovat pouze soud.

A. Nevyplacení mzdy

2. Jaké má zaměstnanec možnosti, když neobdrží od svého zaměstnavatele mzdu nebo její část?

Obecně (pro všechny dále uvedené případy) platí: pokud zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy nebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí termínu její splatnosti,¹ je zaměstnanec oprávněn s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. V tomto případě mu přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (obecně 2 měsíce).

Další postup závisí na tom, v jaké fázi platební neschopnosti (insolvence) se zaměstnavatel nachází. Podle konkrétní situace je třeba určit instituci, která je příslušná k uspokojení mzdového nároku zaměstnance (soud, úřad práce, insolvenční správce).

B. Platební neschopnost zaměstnavatele

3. Postup v případě, že na zaměstnavatele dosud nebyl podán návrh na zahájení insolvenčního řízení ani nebylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení

Nebyl-li mzdový nárok zaměstnance uspokojen zaměstnavatelem řádně a včas, může se zaměstnanec svých nároků domáhat pouze soudní cestou. V úvahu připadá rovněž podání podnětu ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů k místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce. Oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavatele a za jejich porušení mohou ukládat pokuty, nemohou však rozhodnout o individuálních nárocích jednotlivých zaměstnanců. Jinak řečeno – pokud zaměstnavatel i přes hrozbu uložení pokuty inspektorátem práce odmítne dlužnou mzdu vyplatit, nelze se proti jeho jednání bránit jiným způsobem než žalobou k soudu.

Pokud se zaměstnanec domnívá, že jeho zaměstnavatel se nachází v platební neschopnosti, je možné, aby insolvenční návrh podal k soudu sám. Podmínkou je, aby zaměstnavatel měl více (nejméně dva) věřitelů, měl peněžité závazky déle jak 30 dnů po lhůtě splatnosti a nebyl schopen tyto závazky plnit. Výhodou je, že pokud podávají insolvenční návrh věřitelé-zaměstnanci, jsou zproštěni povinnosti hradit zálohu na náklady insolvenčního řízení (kauci).²

4. Postup v případě, kdy na zaměstnavatele byl již podán návrh na zahájení insolvenčního řízení či vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, ale neuplynula doba delší než 5 měsíců a 15 dnů od zveřejnění této informace příslušným úřadem práce

Zda byl na zaměstnavatele podán insolvenční návrh, lze zjistit na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti (www.justice.cz) nebo Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz), případně na příslušném úřadu práce. Pokud běží lhůta 5 měsíců a 15 dnů od zveřejnění insolvenčního návrhu na příslušném úřadu práce, je možné část mzdových nároků uplatnit u kteréhokoliv úřadu

¹ Ustanovení § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

² Podrobnější informace o tom, jaké náležitosti by měl insolvenční návrh obsahovat, naleznete na: <http://www.insolvencnizakon.cz/obecne-informace/veritel/insolvenzni-navrh.html>.

práce. Touto formou se ovšem zaměstnanec může domoci pouze vyplacení 3 splatných mzdových nároků za rozhodné období, kterým je 7 měsíců - kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo v němž byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Za jeden měsíc ale úřad práce nemůže vyplatit více než 53 416,50 Kč.³

Pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků je třeba splnit určité podmínky. Žádost je vhodné podat na předepsaném formuláři, který najdete například na webu Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz) nebo jej zaměstnanci vydá příslušný úřad práce. Jestliže v této lhůtě soud nerozhodne o insolvenci, ale jinak (např. o zastavení řízení pro nedostatek majetku úpadce), musí být mzdové nároky uplatněny nejpozději do dne, kdy soud takto pravomocně rozhodl. Není-li podána žádost ve výše uvedených lhůtách, nárok na uspokojení mzdových nároků výše uvedeným způsobem zaniká. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků v rámci insolvenčního řízení tím však není dotčeno.

5. Postup v případě, kdy byl podán návrh na zahájení insolvenčního řízení a uplynula lhůta 5 měsíců a 15 dnů od zveřejnění insolvenčního návrhu příslušným úřadem práce

Zaměstnanci, kteří nepodali ve stanovené lhůtě (5 měsíců a 15 dnů od zveřejnění návrhu na úřední desce úřadu práce) žádost u úřadu práce o uhrazení dlužných mzdových nároků nebo pokud jejich mzdové nároky nespádají do rozhodného období, mohou své mzdové nároky obdržet až v průběhu insolvenčního řízení. Insolvenční řízení probíhá u místně příslušného krajského soudu. Za předpokladu, že došlo k zastavení insolvenčního řízení, mohou se zaměstnanci domáhat svých nároků žalobou v občanskoprávním řízení (viz postup dle bodu 1).

6. Musí zaměstnanci své mzdové pohledávky povinně přihlašovat do insolvenčního řízení?

Své mzdové pohledávky do insolvenčního řízení nemusí povinně přihlašovat. Dle insolvenčního zákona platí, že neuplatní-li dlužníkuv zaměstnanec pracovníprávní pohledávku v jiné výši, pokládá se jeho pohledávka za uplatněnou ve výši vyplývající z účetnictví dlužníka nebo z daňové evidence. Přihlášení pohledávky je tedy vhodné, je-li výše mzdových nároků sporná nebo v případě pochybností, zda má insolvenční správce dostatek podkladů k určení výše dlužných pohledávek.⁴

7. Jakým způsobem přihlásit pohledávku do insolvenčního řízení?

Přihlášku pohledávky lze podat příslušnému krajskému soudu pouze na předepsaném formuláři. Formulář je k dispozici na internetových stránkách <http://insolvenzni-zakon.justice.cz/obecne-info-prevence-upadku/formulare-vzory.html>.⁵ Lhůta pro podání přihlášky fakticky běží od okamžiku, kdy je v insolvenčním rejstříku zveřejněno zahájení insolvenčního řízení, a končí v době vymezené v rozhodnutí o úpadku – lhůta však od tohoto rozhodnutí nesmí být kratší 30 dnů a delší 2 měsíců. Lhůta je konečná, není možné ji prodlužovat a dodatečné přihlašování se nepřipouští. Podrobnější informace naleznete na internetových stránkách Ministerstva spravedlnosti <http://insolvenzni-zakon.justice.cz/veritel/pohledavka-prihlaseni.html>.

8. Jak postupovat v případě, kdy insolvenční správce neuspokojí pohledávky zaměstnanců včas a v plné výši?

Všechny pracovníprávní pohledávky zaměstnanců úpadce může uspokojit insolvenční správce kdykoliv v průběhu insolvenčního řízení. Tyto pohledávky mají v insolvenčním řízení lepší postavení než „běžné“ pohledávky (např. dlužná kupní cena, dlužná cena díla).⁶

³ Tato částka platí v případech podání insolvenčního návrhu od 1. května 2021 do 30. dubna 2022. Při podání návrhu od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 platí 51 187,50 Kč. Uvedená „rozhodná“ částka odpovídá jeden a půl násobku výše průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.

⁴ Tyto skutečnosti je možné zjistit dotazem u insolvenčního správce.

⁵ Viz odkaz přihláška pohledávky – formulář.

⁶ Před těmito pohledávkami jsou uspokojovány pouze pohledávky za podstatou - např. odměna insolvenčního správce a náklady insolvenčního řízení.

Neuspokojí-li insolvenční správce tyto pohledávky v plné výši a včas, může se věřitel domáhat jejich splnění žalobou podanou proti insolvenčnímu správci. Podání žaloby je vzhledem ke složitosti tohoto kroku vhodné předem konzultovat s advokátem.

C. Nevyplacení odstupného

9. Jak postupovat v případě, když zaměstnavatel nevyplatí odstupné, ačkoli zaměstnanci na ně vznikl nárok?

Zaměstnanec má možnost podat podnět ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů k místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce (viz příloha). Rovněž jako v případě dlužné mzdy je třeba vzít na vědomí, že inspektoráty sice mohou zaměstnavateli uložit pokutu, nemohou však vymáhat za jednotlivé zaměstnance jejich individuální nároky vůči zaměstnavatelům. Ty lze vymáhat pouze soudní cestou.

Současně by měl po skončení pracovního poměru požádat o zařazení do evidence úřadu práce, o přiznání podpory a informovat se o možnostech poskytnutí kompenzace dle ustanovení § 44b zákona o zaměstnanosti. Od 1. 1. 2012 platí, že uchazečům o zaměstnání, kterým vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale nebylo jim zaměstnavatelem vyplaceno odstupné, ačkoli na ně měli nárok, poskytne úřad práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání po dobu, po kterou mělo být odstupné vypláceno. Podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace.

V této souvislosti je ovšem nutné zdůraznit, že kompenzace se vztahuje výlučně na odstupné (blíže viz informační leták „Skončení pracovního poměru“), nikoli na náhradu mzdy či platu v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pro neplacení mzdy.⁷

Pokud by se zaměstnanec domníval, že oblastní inspektorát či úřad práce v dané věci pochybil nebo byl nečinný, může se obrátit na veřejného ochránce práv. Pro podání podnětu je možné využít online formuláře na webových stránkách ochrance.⁸

Seznam a kontaktní adresy

Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce

Státní úřad inspekce práce

Kolářská 451/13

746 01 Opava

tel. 950 179 101; e-mail opava@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro hl. m. Prahu se sídlem v Praze

Kladenská 103/105

160 00 Praha 6

tel. 950 179 310; e-mail [praaha@suip.cz](mailto:praha@suip.cz)

Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze

Ve Smečkách 29

110 00 Praha 1

tel. 950 179 400; e-mail stredni.cechy@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích

Vodní 1629/21

370 06 České Budějovice

tel. 950 179 511; e-mail budejovice@suip.cz

⁷ Ke změně právní úpravy v zákoníku práce, podle které se v tomto případě neposkytuje odstupné, ale náhrada mzdy či platu, došlo od 1. 1. 2012.

⁸ <https://www.ochrance.cz/podejte-stiznost/>

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích, regionální kancelář v Jihlavě
Třída Legionářů 4181/17
586 01 Jihlava
tel. 950 179 512; e-mail jihlava@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové
Říční 1195
501 01 Hradec Králové
tel. 950 179 800; e-mail hradec@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, regionální kancelář Chrudim
Pardubická 310
537 01 Chrudim
tel. 950 119 461; e-mail hradec@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni
Schwarzova 27
301 00 Plzeň
tel. 950 179 611; e-mail plzen@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem
SNP 2720/21
400 11 Ústí nad Labem
tel. 950 179 711; e-mail usti@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem, regionální kancelář v Liberci
nám. dr. E. Beneše 26
460 73 Liberec
tel. 950 179 736; e-mail liberec@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně
Milady Horákové 1970/3
658 60 Brno
tel. 950 179 900; e-mail brno@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně, regionální kancelář ve Zlíně
Čiperova 5182
760 42 Zlín
tel. 950 175 512

Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě
Živičná 2
702 69 Ostrava
tel. 950 179 211; e-mail ostrava@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě, regionální kancelář v Olomouci
Tř. Kosmonautů 8
779 00 Olomouc
tel. 950 179 201, 950 179 203; e-mail ostrava@suip.cz