

**Západočeská univerzita v Plzni**

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Insolvence zaměstnavatele**

Plzeň 2024

Jana Veberová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana VEBEROVÁ**  
Osobní číslo: **R19M0439P**  
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**  
Téma práce: **Insolvence zaměstnavatele**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Problematika insolvence zaměstnavatele
3. Právní rešerše a popis fenoménu insolvence zaměstnavatele a všech souvisejících právních institutů
4. Komparace právní úpravy České republiky se zahraničními zdroji, a to konkrétně s právním řádem Spolkové republiky Německo
5. Postup v případě insolvence zahraničního zaměstnavatele, jehož zaměstnanec vykonává závislou práci na území České republiky
6. Realita v kontextu příslušných Úřadů práce v případě insolvence zaměstnavatele a vyplácených dávek
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

**9. ledna 2023**

Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2024**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

## **Čestné prohlášení**

*Prohlašuji, že diplomovou práci na téma*

*„Insolvence zaměstnavatele“*

*jsem vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny*

*jsem řádně označila a uvedla v přiloženém seznamu.*

V Plzni dne 30. března 2024

---

*podpis*

**Poděkování:**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat JUDr. Evě Ambrož Benešové, Ph.D., LL.M. za vedení mé diplomové práce. Ráda bych také vyslovila upřímné poděkování své rodině, přátelům a všem, kteří mě po celou dobu mého studia podporovali a nadále podporují v profesním růstu.

# Obsah

Úvod.....	1
<b>1 Vymezení fenoménu insolvence .....</b>	<b>3</b>
1.1 Zákonná úprava .....	3
1.2 Insolvenční řízení obecně.....	5
1.3 Zahájení insolvenčního řízení a insolvenční návrh .....	7
1.3.1 Věřitelské návrhy .....	8
1.3.2 Dlužnické návrhy .....	9
1.3.3 Odpovědnost za podání insolvenčního návrhu.....	11
1.4 Úpadek či hrozící úpadek .....	12
1.4.1 Rozvahový test a test likvidity .....	15
1.5 Procesní subjekty insolvenčního řízení .....	16
1.6 Řízení od návrhu po rozhodnutí o úpadku .....	17
1.6.1 Moratorium .....	18
<b>2 Insolvence zaměstnavatele .....</b>	<b>20</b>
2.1 Ochrana zaměstnance během insolvence zaměstnavatele .....	20
2.1.1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.....	21
2.1.2 Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.....	22
2.2 Platební neschopnost zaměstnavatele dle zákona č. 118/2000 Sb.....	23
2.3 Osoby oprávněné a osoby vyloučené z ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele .....	27
2.3.1 Osoby oprávněné z ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.....	27
2.3.2 Osoby vyloučené z ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.....	29
2.4 Rozhodné období .....	33
2.5 Mzdové nároky zaměstnance .....	34
2.5.1 Mzda .....	37
2.5.2 Plat .....	38
2.5.3 Náhrada mzdy nebo platu a cestovní náhrady.....	39
2.5.4 Odstupné .....	41
2.5.5 Odměny z dohod, náhrada odměny a jiné mzdové nároky .....	41
2.6 Nadnárodní zaměstnavatel a mezinárodní prvek.....	43
2.6.1 Agenturní zaměstnávání.....	46
2.7 Postup zaměstnance v případě insolvence jeho zaměstnavatele.....	47
2.7.1 Hmotněprávní a procesní aspekty .....	47
2.7.2 Příslušnost Úřadu práce .....	49
2.7.3 Lhůty pro uplatnění mzdových nároků .....	51
2.7.4 Žádost zaměstnance a omezení dlužných mzdových nároků .....	53
2.8 Skončení pracovního poměru v případě insolvence zaměstnavatele.....	55

<b>3 Role Úřadu práce ČR v případě insolvence zaměstnavatele.....</b>	<b>58</b>
3.1 Postup po podání žádosti na uspokojení mzdových nároků .....	59
3.2 Aktuální trendy v souvislosti vyplacení mzdových nároků .....	63
<b>4 Insolvence zaměstnavatele v komparaci se zahraniční úpravou.....</b>	<b>69</b>
4.1 Slovensko .....	70
4.2 Spolková republika Německo .....	71
<b>Závěr .....</b>	<b>73</b>
<b>Resumé.....</b>	<b>75</b>
<b>Seznam literatury.....</b>	<b>76</b>
Tištěné zdroje .....	76
Online zdroje .....	76
Právní předpisy .....	77
Judikatura a jiná soudní rozhodnutí.....	79
<b>Přílohy.....</b>	<b>80</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1 - žádost o poskytnutí informací.....	80
Obrázek 2 - poskytnutí informací na základě žádosti.....	81
Obrázek 3 - mzdové nároky 2014.....	83
Obrázek 4 - mzdové nároky 2015.....	85
Obrázek 5 - mzdové nároky 2016.....	87
Obrázek 6 - mzdové nároky 2017.....	89
Obrázek 7 - mzdové nároky 2018.....	91
Obrázek 8 - mzdové nároky 2019.....	93
Obrázek 9 - mzdové nároky 2020.....	95
Obrázek 10 - mzdové nároky 2021.....	97
Obrázek 11 - mzdové nároky 2022.....	99
Obrázek 12 - mzdové nároky 2023.....	101

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - počet podaných žádostí .....	66
Tabulka 2 - výše vyplacených mzdových nároků.....	67



# Úvod

Současná právní věda a praxe se neustále potýkají s komplexními a dynamickými výzvami, jež jsou důsledkem nejen ekonomických a sociálních změn, ale i zásadních proměn právního prostředí. Jedním z nejpálčivějších a z hlediska pracovněprávních vztahů nejcitlivějších fenoménů je insolvence zaměstnavatele. V současnosti je dle informací poskytovaných Úřadem práce přes dva tisíce zaměstnavatelů v insolvenční. Tato problematika představuje nejen test odolnosti právního systému, ale také jeho schopnosti poskytovat efektivní ochranu zájmům nejslabších účastníků trhu práce, a to zaměstnancům.

Insolvence zaměstnavatele představuje významný institut v oblasti pracovního práva. Tato situace, kdy se zaměstnavatel ocitne v platební neschopnosti a není schopen dostát svým finančním závazkům vůči zaměstnancům, s sebou nese řadu závažných důsledků. Především dochází k ohrožení práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, což zásadním způsobem narušuje stabilitu pracovněprávních vztahů.

Cílem této diplomové práce je proto podrobně analyzovat a vyložit právní úpravu insolvence jako takové a poukázat na problematiku platební neschopnosti zaměstnavatele v českém právním řádu, přičemž zvláštní pozornost je věnována ochraně práv zaměstnanců v těchto kritických situacích. Práce se zaměřuje na výklad platných právních předpisů, judikaturu, a to jak z domácího, tak z unijního a mezinárodního pohledu.

Pro lepší pochopení, a to zejména z pohledu zaměstnavatele, je v první kapitole rozebrána zákonná úprava insolvence, obecná charakteristika insolvenčního řízení, proces zahajování insolvenčního řízení a mj. také odpovědnost za podání insolvenčního návrhu. Kritickou analýzou je podrobena i otázka úpadku a hrozícího úpadku spolu se speciálními testy, které slouží jako indikátory finančního zdraví podniku.

Další kapitola se již věnuje přímo insolvenčnímu řízení zaměstnavatele a ochraně zaměstnanců, kde jsou zkoumány specifické právní nástroje a mechanismy, které mají za úkol zmírnit dopady insolvence na zaměstnance. Je vymezen fenomén insolvence v kontextu pracovního práva, kde je insolvence zaměstnavatele charakterizována jako stav, kdy zaměstnavatel není schopen dostát svým peněžitým závazkům, a to zvláště vůči svým zaměstnancům. Zvláštní důraz je kladen na analýzu směrnic EU a relevantních ustanovení českého právního řádu, které jsou aplikovány v případě insolvence zaměstnavatele. Podrobně jsou prozkoumány mzdové nároky a jejich uspokojení,

postup při skončení pracovního poměru v důsledku insolvence a také nezastupitelná úloha Úřadu práce ČR v těchto procesech.

Zvláštní pozornost je věnována právě rozboru činnosti a postupů Úřadu práce ČR. V této souvislosti práce obsahuje unikátní statistická data získaná na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, která poskytují detailní pohled na počty žádostí a výši vyplacených mzdových nároků. Za období let 2008 – 2023. Analýza těchto dat umožňuje hlubší pochopení skutečného dopadu insolvence na zaměstnance a efektivitu právních mechanismů jejich ochrany.

V závěrečné části práce je provedeno komparativní hodnocení úpravy insolvence zaměstnavatele v rámci vybraných zahraničních států, což přináší užitečné srovnání a možnost reflektovat osvědčené postupy a přístupy, které mohou sloužit jako inspirace pro další vývoj české právní úpravy. Diplomová práce má ambici poskytnout komplexní pohled na problematiku insolvence zaměstnavatele, a to nejen z teoretického hlediska.

# 1 Vymezení fenoménu insolvence

## 1.1 Zákonná úprava

Insolvence zaměstnavatele představuje jednu z nejzávažnějších situací v pracovně-právních vztazích, která klade na právní systém požadavky na komplexní a multidisciplinární přístup. V České republice je tato problematika upravena celou řadou zákonů, které společně vytvářejí právní rámec pro ochranu zaměstnanců a řízení celého insolvenčního procesu. V právním řádu České republiky nalezneme několik zákonů, jež tuto problematiku řeší.

Předně se jedná o zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (dále jen „*ZoOZpPNZ*“), který mj. stanovuje, že v případě, že zaměstnavatel není schopen splnit své závazky vůči zaměstnancům, nastupuje ochrana v podobě záruční instituce. V kontextu České republiky se jedná o Úřad práce, který zajišťuje zaměstnancům výplatu nevyplacených mezd, a tím zmírňuje sociální dopady insolvence na pracovníky.

Dalším směrodatným právním předpisem je zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (dále jen „*IŽ*“), který určuje pravidla pro postup při úpadku a insolvenci zaměstnavatelů. Tento zákon klade důraz na ochranu věřitelů, mezi které zaměstnanci s pohledávkami za nevyplacené mzdy nepochybně patří. Insolvenční řízení může mít různé formy – od konkursu až po reorganizaci – přičemž vždy je třeba řešit situaci zaměstnanců a jejich pohledávky prioritním způsobem.

Dále je bezpochyby nutné zmínit zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „*ZP*“) upravující pracovní poměry, včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Ten poskytuje právní základ pro ukončení pracovního poměru, stanovuje podmínky pro výpověď v případě úpadku a zajišťuje zaměstnancům náležitě odstupné. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon o Úřadu práce České republiky (č. 73/2011 Sb.) hrají rovněž významnou roli v kontextu insolvence zaměstnavatele. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zabezpečuje kontinuitu výplaty nemocenských dávek i v případě insolvence zaměstnavatele, což je pro zaměstnance klíčové pro udržení alespoň základní finanční stability v obtížném období. Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení má zásadní význam pro financování sociálního systému a zajišťuje, že i v případě insolvence zaměstnavatele jsou pojistná práva zaměstnanců chráněna.

Listina základních práv a svobod pak poskytuje základní právní rámec pro ochranu práv zaměstnance, což má nezastupitelný význam i v situaci, kdy je zaměstnavatel v insolvenční. Konkrétně se jedná o práva hospodářská sociální a kulturní, kdy čl. 28 říká, že *zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky*. V souvislosti s insolvenční zaměstnavatele je vhodné zmínit i čl. 26 odst. 3 – *každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, které toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje*. Obdobná práva jsou zakotvena taktéž na mezinárodní úrovni ve Všeobecné deklaraci lidských práv a svobod, a to konkrétně v čl. 23. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech hovoří se své části III. v článku 6 a 7 o právu na odměnu a o ochraně tohoto práva. Je důležité podotknout, že i jak primární, tak i sekundární právní normy EU se věnují problematice insolvenční zaměstnavatele a ostatních příbuzných institutů. Co se týče primární úpravy EU, tak SFEU pojednává o ochraně zaměstnanců v hlavě X v čl. 151 – 156. Evropská sociální charta obsahuje související úpravu v část II. čl. 1 a 4. Důležitou roli hraje i sekundární právní úprava, kdy je třeba upozornit na následující:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele – Tato směrnice se týká ochrany zaměstnanců v případě insolvenční zaměstnavatele a stanovuje povinnost členských států zřídit instituce, které zaručují výplatu nevyplacených mzdy zaměstnancům;
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení – Toto nařízení stanoví pravidla týkající se jurisdikce, uznávání a výkonu rozhodnutí v oblasti insolvenčních řízení, jakož i pravidla pro správu majetku v přeshraniční insolvenční;

V případě insolvenční zaměstnavatele zastává jednu ze stěžejních pozic Úřad práce. Jeho činností a konkrétní pomocí zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti, se zabývá kapitola Role Úřadu práce ČR v případě insolvenční zaměstnavatele. Právě např. v řízení s Úřadem práce se používá zákonná úprava zákon č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „SŘ“), který je důležitý pro řízení ve veřejné správě, které se týká insolvenční zaměstnavatele, zejména co se týče správy Úřadu práce a rozhodování o nárocích zaměstnanců.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“), zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích tvoří funda-

mentální právní rámec pro vedení soudních a správních řízení, včetně těch, které se dotýkají insolvence zaměstnavatele a zajištění práv zaměstnanců. Tyto normativní akty jsou nepostradatelné pro zajištění řádného průběhu soudních řízení a poskytují základní direktivy pro účinné uplatňování práv a povinností subjektů.

Jako doplňkové právní normy v souvislosti s insolvencí zaměstnavatele nelze opomenout zákon č. 89/2012, občanský zákon (dále jen „ObčZ“), či zákon č. 90/2012, zákon o obchodních korporacích (dále jen „ZOK“), jenž řeší otázky spojené s fungováním a řízením obchodních společností, včetně práv a povinností orgánů společnosti v případě insolvence. Také zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob zavádí možnost postihu zaměstnavatelů, pokud v rámci insolvence dojde k protiprávnímu jednání.

Celkově lze konstatovat, že česká legislativa poskytuje komplexní systém ochrany zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele, jenž se opírá o vzájemně propojené právní předpisy. Tyto předpisy zahrnují nejen ochranu mzdy a ostatních nároků, ale zasahují i do oblasti trestní odpovědnosti, správního řízení a sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel i zaměstnanci v takové situaci mají tedy k dispozici mnohastranný právní rámec, který jim umožňuje čelit následkům insolvence zaměstnavatele s podporou právního státu.

## 1.2 Insolvenční řízení obecně

Právní úprava insolvenčního řízení, a to zejména insolvenční zákon, upravuje úpadek či hrozící úpadek dlužníka skrz soudní řízení. Základním účelem insolvenčního zákona je systematické řešení majetkových poměrů dlužníka, které jsou v důsledku jeho finančních obtíží vystaveny riziku. Tento právní rámec zasahuje do celé škály majetkových vztahů dlužníka, a to nejen těch, které se bezprostředně týkají jeho vlastního majetku, ale za určitých zákonně vymezených podmínek se může dotýkat i majetku, jenž je ve vlastnictví třetích osob. Jakmile je soudem vydáno rozhodnutí o úpadku nebo o hrozícím úpadku dlužníka, začíná další fáze insolvenčního řízení, která je zaměřena na nalezení nejvhodnějšího řešení pro danou situaci.<sup>1</sup> Insolvenční zákon, konkrétně v § 4, stanovuje různé způsoby řešení úpadku, od reorganizace přes oddlužení až po konkurs. Každý z těchto způsobů má svá specifika. Celkově se insolvenční právo snaží o udržení rovnováhy mezi právy a povinnostmi všech

.....

<sup>1</sup> KOZÁK, Jan et al. Insolvenční zákon (č. 182/2006 Sb.). Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 2.

zúčastněných stran a o stabilizaci obchodního prostředí prostřednictvím jasně definovaných pravidel pro řešení finančních krizí.<sup>2</sup>

Insolvenční právo zahrnuje komplexní mechanismy pro řešení situací, kdy dlužník nesplácí své závazky a nachází se v úpadku nebo v situaci, kdy mu úpadek hrozí. Dlužník musí kumulativně splnit 3 podmínky, a to, že má více věřitelů, peněžité závazky jsou po dobu delší než 30 po splatnosti a závazky není schopen plnit, viz kapitolu 1.4. Jak bylo řečeno, primárním cílem insolvenčního zákona je uspořádání majetkových vztahů mezi dlužníkem a osobami, které jsou jeho úpadkem dotčeny. Tímto uspořádáním se usiluje o dosažení co nejvyššího, avšak zároveň poměrného, uspokojení věřitelů z dlužníkovy majetkové podstaty. V souladu s koncepcí insolvenčního zákona je zřejmé, že smysluplnost insolvenčního řízení je podmíněna existencí majetku dlužníka, z něhož bude možné uspokojit pohledávky věřitelů, a to ať již v celkové, nebo alespoň částečné míře. Z tohoto pohledu lze konstatovat, že insolvenční řízení představuje efektivní nástroj pouze v případě, kdy dlužník disponuje relevantním majetkem, který může být k uspokojení věřitelů využit.<sup>3</sup>

Jak poznamenal Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí ze dne 3. 10. 2010 s č.j. VSPH 724/20120-A10: "*za situace, kdy neexistuje žádný majetek na straně dlužníka, insolvenční řízení postrádá smysl, protože neexistuje hmotný substrát, na základě kterého by k uspořádání vztahů s věřiteli došlo*".<sup>4</sup> Z tohoto vyplývá, že institut insolvenčního řízení je přiměřené využít pouze v případech, kdy dlužník disponuje majetkem adekvátním pro uspokojení svých závazků vůči věřitelům. Podstatou insolvenčního řízení je co nejvyšší a zásadně poměrné uspokojení věřitelů.<sup>5</sup> Pojem poměrné uspokojení věřitelů je nutný vykládat jako rovné, nikoliv částečné uspokojení. V rámci zásad insolvenčního řízení je mj. tato zásada obsažena v § 5 písm. b). IZ. Pravidlo je beze zbytku respektováno při řešení úpadku konkursem. Může být narušeno ve prospěch věřitelů dle § 337 odst. 3 IZ (v případě reorganizace se jedná o pohledávku nedotčenou reorganizačním plánem, jejíž výši, splatnost ani další její vlastnosti a práva s ní spojená reorganizační plán nemění), nebo naopak v neprospěch věřitele, kdy v případě oddlužení bude k insolvenčnímu návrhu připojen souhlas nezajištěného věřitele, který se na takovém uspokojení s dlužníkem

.....

<sup>2</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>3</sup> HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. s. 6.

<sup>4</sup> Rozhodnutí Vrchního soudu ze dne 3. 10. 2010., č.j. VSPH 724/20120-A10

<sup>5</sup> HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. s. 6.

dohodl, s tím, že hodnota plnění, které při oddlužení obdrží, bude nižší dle ustanovení § 392 odst. 1 písm. c) IZ.<sup>6</sup>

### **1.3 Zahájení insolvenčního řízení a insolvenční návrh**

Insolvenční řízení je charakteristické jako řízení návrhové a zároveň sporné povahy, což platí bez ohledu na to, zda je navrhovatelem výlučně dlužník. Tato kvalifikace by mohla být zpochybněna v kontextu ustanovení § 86 IZ, které ukládá insolvenčnímu soudu povinnost ex officio provést i jiné důkazy než ty, které byly navrženy účastníky řízení. Tato povinnost by mohla na první pohled implikovat, že insolvenční řízení má charakter nesporný. Nicméně zmíněná povinnost soudu se jeví jako výjimečná, a nemůže tedy změnit celkovou spornou povahu insolvenčního řízení.<sup>7</sup>

Za zahájení insolvenčního řízení se považuje okamžik, kdy insolvenční návrh byl doručen soudu, který je pro jeho projednání věcně příslušný. V případě, že insolvenční návrh byl podán u soudu, který nedisponuje věcnou příslušností, nastanou účinky spojené se zahájením insolvenčního řízení, až okamžiku, kdy bude řádně předán soudu, který je věcně i místně příslušný, tedy krajskému soudu, (případně Městskému soudu v Praze), v jehož soudním obvodu se nachází sídlo dlužníka.<sup>8</sup>

Podle insolvenčního zákona je oprávněným subjektem k podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení jak sám dlužník, tak i věřitel. Vzhledem k významným právním důsledkům, které podání insolvenčního návrhu přináší, a s ohledem na odpovědnost vyplývající z podání návrhu, legislativa explicitně vyžaduje, aby byl podpis navrhovatele na dokumentu insolvenčního návrhu úředně ověřen.<sup>9</sup> Z perspektivy dlužníka představuje možnost podání insolvenčního návrhu významný právní mechanismus, který umožňuje přistoupit k řešení úpadku prostřednictvím nekonkursních postupů. Pro věřitele pak právo na podání insolvenčního návrhu představuje zásadní ochranný nástroj, který brání potenciálnímu poškození dlužníkovy majetkové

.....

<sup>6</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>7</sup> KOZÁK, Jan et al. Insolvenční zákon (č. 182/2006 Sb.). Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 276.

<sup>8</sup> § 97 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>9</sup> Legislativní požadavky týkající se formálních náležitostí podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení byly implementovány s cílem předejít potenciálnímu zneužívání těchto návrhů jako nástroje nekalé konkurence v rámci hospodářského prostředí. S podáním insolvenčního návrhu jsou spojeny značné právní účinky, které mají bezprostřední dopad na postavení dlužníka. Zejména od vydání vyhlášky dle § 101 IZ je dlužník vázán omezeními ve své schopnosti disponovat s majetkem a ve své podnikatelské činnosti je omezen i dalšími aspekty. Návrh na zahájení insolvenčního řízení může mít rovněž sekundární důsledky, včetně omezení možnosti dlužníka podílet se na procesu veřejných zakázek, což může mít znatelné negativní následky na jeho podnikatelské aktivity a tržní postavení.

podstaty v důsledku individuálních postupů ostatních věřitelů, a zároveň předchází morálnímu hazardu ze strany dlužníka, který může v situaci úpadku nebo hrozícího úpadku ztratit jakoukoliv motivaci pro správné hospodaření se svým majetkem.<sup>10</sup>

Z logiky věci plyne, že insolvenční řízení může být iniciováno jak návrhy dlužnickými, tak věřitelskými. Obecně musí každý insolvenční návrh být kromě splnění obecných požadavků na procesní podání dle § 42 odst. 4 a § 79 OSŘ adekvátně specifikován v souladu s insolvenčním právem. Insolvenční zákon je v tomto ohledu *lex specialis* vůči OSŘ a upřednostňuje se jeho speciální úprava procesních náležitostí před obecnými pravidly. Insolvenční návrh musí taktéž obsahovat identifikaci insolvenčního navrhovatele a dlužníka, včetně jejich případných zákonných nebo statutárních zástupců. U fyzických osob podnikatelů to znamená uvedení jména, příjmení, bydliště (sídla) a identifikačního čísla. Právnícké osoby jsou identifikovány obchodní firmou či názvem, sídlem a identifikačním číslem. Insolvenční návrh dále musí obsahovat klíčové skutečnosti prokazující úpadek nebo hrozící úpadek dlužníka, a pokud navrhovatelem není dlužník sám, i důkazy oprávnění k podání návrhu. To zahrnuje mimo jiné důkazy existující splatné pohledávky věřitele. Dále musí insolvenční návrh obsahovat výčet důkazů, na které se navrhovatel odvolává, a také jasně specifikovat, jakého cíle chce dosáhnout.

### 1.3.1 Věřitelské návrhy

Ve věřitelských insolvenčních návrzích musí být adekvátně vylíčeny okolnosti prokazující úpadek dlužníka, což zahrnuje nezbytnost uvést nejen specifické informace o dalších věřitelích dlužníka, ale rovněž detailní údaje o pohledávkách těchto věřitelů, včetně dat splatnosti jednotlivých pohledávek. Tyto informace musí být prezentovány tak, aby v případě ověření jejich pravdivosti byl insolvenční soud schopen konstatovat stav úpadku dlužníka. Návrh, který by pouze obecně deklaroval existenci peněžitých závazků dlužníka, překračujících lhůtu splatnosti o více než 30 dní, bez poskytnutí konkrétních informací o pohledávkách a jejich splatnosti, nepostačuje požadavkům insolvenčního zákona na obsah návrhu a nemůže být považován za dostatečný důkaz o úpadku dlužníka.

Důvodová zpráva k zákonu č. 64/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony říká, že zá-

.....

<sup>10</sup> RICHTER, Tomáš. Insolvenční právo. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 247.



konodárce implementoval v § 105 IZ mechanismus, jehož účelem je poskytnutí ochrany dlužníkům proti tzv. šikanózním návrhům. Toto ustanovení stanovuje, že věřitel, jenž podává insolvenční návrh vůči právnické osobě, je povinen doložit svou splatnou pohledávku uznáním dlužníka s ověřeným podpisem, vykonatelným soudním rozhodnutím, notářským zápisem se svolením k vykonatelnosti či potvrzením auditora, soudního znalce nebo daňového poradce. Toto opatření má předejít podávání návrhů na základě neexistujících pohledávek. Pokud věřitel neprokáže svou pohledávku v souladu s ustanovením § 105 odst. 2 nebo 3 IZ, vede to k zamítnutí návrhu na zahájení insolvenčního řízení. Tato povinnost se však vztahuje pouze na věřitele, kteří vedou účetnictví nebo daňovou evidenci<sup>11</sup>, jsou iniciátory insolvenčního řízení a jejichž návrh je směřován proti dlužníkovi, který je právnickou osobou. Tím pádem je okruh subjektů, na které se tato povinnost vztahuje, omezen a nevztahuje se na věřitele, kteří nevedou účetnictví ani daňovou evidenci. Zpřísněné požadavky na náležitosti insolvenčního návrhu odrážejí vážnost potenciálních dopadů zahájení insolvenčního řízení, které se dotýkají nejen samotného dlužníka, ale i jeho věřitelů. Je proto zcela oprávněné vyžadovat od věřitele, který se uchyluje k podání insolvenčního návrhu, aby svou pohledávku, jež má být důkazem o důvodnosti zahájení řízení, řádně prokázal, ať již prostřednictvím exekučního titulu nebo doložením vedení pohledávky v účetnictví.<sup>12</sup>

### 1.3.2 Dlužnické návrhy

Insolvenční návrh podávající dlužník musí kromě obecných náležitostí obsahovat

- seznam majetku včetně pohledávek s uvedením dlužníků;
- seznam závazků s uvedením věřitelů;
- seznam zaměstnanců;
- listiny, které dokládají úpadek nebo hrozící úpadek.<sup>13</sup>

V rámci insolvenčního návrhu je dlužník závazně povinen k předložení seznamu svého majetku, jenž zahrnuje jak aktiva, tak i pasiva. Tento seznam musí být koncipován s přesností, která umožňuje individuální identifikaci každé položky, a to včetně všech existujících pohledávek. U každé pohledávky je nezbytné stručně,

.....

<sup>11</sup> A to podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

<sup>12</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 64/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

<sup>13</sup> § 104, odst. 1. zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

avšak s potřebnou obsahovou precizností, specifikovat skutečnosti, jež jsou základem jejího vzniku, a dále je dlužník povinen uvést jejich výši. Zásadní je, aby dlužník explicitně vyjádřil svoje stanovisko k pravděpodobnosti dobytí těchto pohledávek. V případě, že majetek či pohledávky dlužníka jsou předmětem soudního či jiného řízení, anebo bylo o nich již příslušným orgánem rozhodnuto, je dlužník povinen tyto skutečnosti v seznamu jednoznačně identifikovat. Kromě seznamu aktiv je dlužník povinen přiložit k insolvenčnímu návrhu též seznam svých závazků, v němž musí být všichni věřitelé, o jejichž pohledávkách či majetkových právech dlužník ví, řádně označeni. Seznam dluhů zahrnuje údaje o splatnosti jednotlivých závazků. Pokud některý z věřitelů dlužníka tvoří součást koncernu, je dlužník povinen tuto skutečnost v seznamu také uvést.<sup>14</sup>

Dalším dokumentem, který dlužník připojuje k insolvenčnímu návrhu, je seznam jeho zaměstnanců, což umožňuje insolvenčnímu soudu lepší orientaci v sociálních důsledcích úpadku dlužníka. K návrhu je rovněž nutné připojit listiny, které jsou relevantní pro prokázání stavu úpadku či hrozícího úpadku dlužníka. Tyto dokumenty mohou mít podobu např. účetních výkazů či jiných dokladů, které jsou schopné podložit finanční stav dlužníka. Dlužník je povinen všechny předkládané seznamy a listiny vlastnoručně podepsat a musí v nich deklarovat jejich správnost a úplnost. Nedostatek jakékoli požadované dokumentace či nesplnění formálních náležitostí seznamů a listin vede k tomu, že insolvenční soud návrh odmítne.<sup>15</sup>

Podle insolvenčního zákona jsou dlužníci, kteří jsou právnickými osobami či fyzickými osobami podnikateli, povinni iniciativně se obrátit na insolvenční soud v případě, kdy se ocitnou v situaci úpadku. Právní regulace stanoví osobní zodpovědnost za podání insolvenčního návrhu, která se dotýká jmenovitě těch osob, jež mají oprávnění jednat za podnikatele v souladu s § 161 ObčZ. Insolvenční návrh musí být podán buď fyzickou osobou podnikatelem osobně, nebo v případě právnických osob jejich statutárním orgánem či likvidátorem, pokud je právnická osoba v likvidaci. V situaci, kdy existuje více osob oprávněných jednat samostatně jménem dlužníka, každá z těchto osob nese povinnost podat insolvenční návrh. Členové statutárního orgánu nemohou svou zodpovědnost přenést na jiné osoby. Tato povinnost se netýká těch, kdo jednají za dlužníka na základě plné moci nebo ze zákona, a tudíž nenesou

.....

<sup>14</sup> HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. s. 73 – 74.

<sup>15</sup> HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. s. 73 – 74.

vnější odpovědnost vůči věřitelům, ačkoli může být zkoumáno, zda neporušily své povinnosti vyplývající z právního vztahu k dlužníkovi. Dlužník je zavázán přistoupit k podání insolvenčního návrhu bez nepotřebného odkladu, jakmile se dozví o svém úpadku, nebo když měl při řádném postupu možnost se o úpadku dozvědět. Tato povinnost se rovněž uplatňuje v případě, že byl pravomocně zastaven výkon rozhodnutí pro nedostatečnou hodnotu majetku nezbytného k pokrytí dluhů. Zákon tak ukládá podnikajícím dlužníkům povinnost zahájit insolvenční řízení ve chvíli, kdy identifikují platební neschopnost nebo předlužení jako svůj aktuální stav.<sup>16</sup>

### **1.3.3 Odpovědnost za podání insolvenčního návrhu**

Insolvenční zákon klade zvláštní odpovědnost na statutární orgány právnických osob a na fyzické osoby podnikatele za řádné a včasné podání insolvenčního návrhu. Tato odpovědnost vyplývá z nutnosti neustálého monitorování finanční situace daného subjektu, aby se předešlo možnému vzniku škody věřitelům způsobené pozdním podáním návrhu. Taková škoda může mít podobu rozdílu mezi částkou, na kterou byla pohledávka v insolvenčním řízení přihlášena, a skutečnou výší uspokojení pohledávky věřitele. Odpovědnost za škodu v tomto kontextu se vztahuje nejen na majetkovou újmu, ale i na újmu nehmotnou, jako je například poškození dobré pověsti. Odpovědnost za škodu je koncipována jako individuální občanskoprávní odpovědnost za porušení zákonné povinnosti podat insolvenční návrh. Odpovědnost za škodu je subjektivně promlčitelná ve lhůtě tří let od vzniku škody a objektivně nejdéle deset, případně patnáct let, pokud byla škoda způsobena úmyslně. V případě prokázání, že porušení povinnosti podat insolvenční návrh nemělo vliv na rozsah škody nebo újmy, mohou se statutární orgány a odpovědné osoby občanskoprávní odpovědnosti zprostit.<sup>17</sup>

Odpovědnost za škodu předpokládá, že došlo k zahájení insolvenčního řízení, věřitel přihlásil svou pohledávku, a byla zjištěna škoda a uspokojení pohledávky. Věřitel, který pohledávku nepřihlásil včas, nemá právo na náhradu škody. Insolvenční zákon vyžaduje, aby insolvenční návrh byl podán bez vad. Pokud je insolvenční řízení zastaveno např. pro jeho zpětvzetí, nebo je návrh odmítnut pro neúplnost či jiné formální nedostatky, nepovažuje se zákonná povinnost za splněnou. Dlužník se může zprostit odpovědnosti, pokud prokáže, že včasné nepodání insolvenčního návrhu ne-

.....

<sup>16</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>17</sup> HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. s. 66 – 69.

mělo vliv na to, jakou částku věřitel obdržel v rámci insolvenčního řízení, nebo pokud nedodržení této povinnosti bylo výsledkem okolností mimo vůli dlužníka, kterým se nedalo předcházet i přes veškeré úsilí, které bylo možné od něj rozumně očekávat.<sup>18</sup>

Klíčovým úkolem manažerů je tedy v této souvislosti je průběžné monitorování aktiv a pasiv firmy. Jakmile hodnota závazků převyšuje hodnotu majetku společnosti, jakmile se firma dostane do stavu předlužení, jsou vedoucí pracovníci povinni bez zbytečného odkladu podat insolvenční návrh. Opomenou-li tak učinit, odpovídají osobně věřitelům za vzniklou škodu. Vedle civilní odpovědnosti je opožděné podání insolvenčního návrhu při předlužení spojeno také s rizikem trestního postihu. Statutární orgán se v této souvislosti může dopustit zejména trestného činu zvýhodnění věřitele nebo poškození věřitele. Trestní soudy v této souvislosti jasně deklarovaly, že jakékoli platby některým věřitelům na úkor jiných jsou od okamžiku, kdy se firma nachází v úpadku, zcela nepřijatelné. Právní úprava tak jednoznačně posiluje odpovědnost za včasné a řádné řešení úpadku společnosti. Zatímco v minulosti bylo opožděné podání insolvenčního návrhu spojeno víceméně jen s rizikem trestního postihu, dnes se manažeri vystavují také přímé civilní odpovědnosti vůči věřitelům.<sup>19</sup>

#### 1.4 Úpadek či hrozící úpadek

V kontextu právního posouzení insolvence zaměstnavatele je třeba splnění určitých kritérií, které jsou nezbytné pro klasifikaci subjektu jako insolventního. V první řadě je nutné, aby zaměstnavatel byl v situaci úpadku nebo aby úpadek subjektu hrozil. O této problematice pojednává ustanovení § 3 IZ. Závěr, že dlužník se nachází v úpadku a tedy insolventní, lze učinit pouze za předpokladu, že jsou kumulativně splněny všechny zákonně stanovené podmínky. První podmínkou je mnohost věřitelů dlužníka, kdy musí existovat nejméně dva věřitelé. Podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení je právem každého věřitele, který je držitelem splatné pohledávky vůči dlužníkovi. Věřitel, který se rozhodne využít tohoto práva, je dle insolvenčního zákona povinen předložit soudu důkazy potvrzující existenci jeho vlastní splatné pohledávky. Dále je po věřiteli požadováno, aby identifikoval ostatní

.....

<sup>18</sup> HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. s. 66 – 69.

<sup>19</sup> ŽIŽLAVSKÝ, Michal, JUDr. Odpovědnost manažerů za opožděné podání insolvenčního návrhu po 1. lednu 2012 [online]. epravo.cz, 2011-11-30 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-manazeru-za-opozdene-podani-insolvenčního-navrhu-po-1-lednu-2012-78975.html>

věřitele dlužníka, o kterých má informace, a uvedl soudu relevantní informace o tom, že dlužník se nachází v úpadku. Po zahájení insolvenčního řízení existuje prostor pro identifikaci dalších věřitelů, kteří nebyli v návrhu na zahájení insolvenčního řízení jmenováni. K tomuto zjištění může dojít několika způsoby – např. podáním přihlášky věřitelem či v rámci dokazování, které probíhá během soudního řízení. Pro účely insolvenčního řízení lze dosáhnout mnohosti věřitelů rovněž rozdělením jediné původní pohledávky, nebo postoupením části z celkového počtu pohledávek, které věřitel má.<sup>20</sup>

Pro aplikaci institutu platební neschopnosti, jakožto jednoho z klíčových indikátorů úpadku dlužníka, je nezbytné posuzovat situaci, kdy dlužník neplní své peněžité závazky po dobu delší než 30 dnů od data jejich splatnosti. Věřitel, jenž se domáhá prohlášení dlužníka za insolventního, nese důkazní břemeno, aby prokázal, že dlužník je neschopný své závazky plnit. V souladu s § 86 IZ pak na insolvenčním soudu leží povinnost posoudit předložená skutková tvrzení a na jejich základě provést potřebné důkazy, a to i ty, které nebyly navrženy účastníky insolvenčního řízení tak, aby ověřil platební neschopnost dlužníka. Je třeba důrazně zdůraznit, že pokud dlužník objektivně disponuje možnostmi k plnění svých splatných závazků, nejsou splněny podmínky pro stanovení jeho úpadku na základě platební neschopnosti, i když již více než 30 dnů po termínu splatnosti těchto závazků nebyly splněny. V takovém případě je nezbytné rozlišovat mezi úmyslnou neochotou dlužníka splnit závazek a jeho objektivní neschopností tak učinit. Neochota dlužníka může mít různé podoby, kdy konkrétní důvody této neochoty mohou pramenit z různorodých sporů mezi dlužníkem a věřitelem, včetně spornosti ohledně existence, rozsahu nebo výše dané pohledávky. Dlužník se tedy nachází v úpadku v důsledku platební neschopnosti, pokud má po splatnosti nesplněné peněžité závazky po dobu přesahující 30 dnů a není schopen tyto závazky uhradit. Na druhé straně, situace, kdy dlužník disponuje dostatečnými prostředky k plnění svých závazků, které jsou po splatnosti déle než 30 dnů, ale k jejich splnění nedojde z důvodu jeho neochoty, nepotvrzují jeho úpadek.<sup>21</sup>

Insolvenční zákon definuje platební neschopnost ve formě vyvratitelných právních domněnek, které při splnění ukazují na neschopnost dlužníka plnit splatné závazky. Mezi podmínky patří zastavení plateb podstatné části peněžitých závazků. Podstat-

.....

<sup>20</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>21</sup> MARŠÍKOVÁ, Jolana. Insolvenční řízení z pohledu dlužníka a věřitele. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2019. s. 40.

nou částí se rozumí takový objem závazků, který vzhledem k hospodaření dlužníka nelze považovat za zanedbatelný. Musí být patrný výrazný odklon od standardního platebního chování dlužníka, což signalizuje významné hospodářské potíže. Hodnocení, zda bylo platbami zastaveno dostatečné množství závazků, vyžaduje analýzu v kontextu obvyklého a řádného hospodaření dlužníka. Dále musí dlužník nesplácet peněžité závazky delší dobu než tři měsíce po splatnosti. Jestliže věřitel prokáže, že jeho pohledávka nebyla dlužníkem plněna více než tři měsíce po lhůtě splatnosti, není již nutné zjišťovat platební neschopnost dlužníka jiným způsobem. Jestliže se v průběhu výkonu rozhodnutí nebo exekuce ukáže, že výtěžek nebude dostačující ani k úhradě nákladů spojených s výkonem, bude řízení zastaveno podle § 268 odst. 1 písm. e) OSŘ. Právní moc takového rozhodnutí zakládá domněnku o platební neschopnosti dlužníka. Dlužník je povinen insolvenčnímu soudu předložit seznam majetku a pohledávek, seznam závazků a seznam zaměstnanců. Insolvenční soud může tuto povinnost uložit i v případě věřitelského návrhu. Neučiní-li dlužník tak, nejví se v očích soudu jako subjekt schopný plnit své závazky, a to i přesto, že by fakticky schopen plnit mohl být.<sup>22</sup> K problematice domněnek se vyjádřil Nejvyšší soud tak, že „na dlužníka (po dobu, po kterou domněnka trvá) přechází povinnost tvrzení a důkazní povinnost ohledně skutečnosti, že k úhradě svých splatných závazků schopen je“.<sup>23</sup> Pokud dlužník nevyvrátí tyto domněnky, dojde k osvědčení dlužníkovy neschopnosti platit své závazky.

V případě předlužení, které se vztahuje pouze na subjekty povinné vést účetnictví (právnícké osoby a fyzické osoby – podnikatele), musí dlužník mít více než jednoho věřitele a celkové závazky musí převyšovat hodnotu jeho majetku. Předlužení je specifické tím, že se neberou v úvahu pouze splatné závazky, ale hodnotí se všechny existující pasiva ve srovnání s aktivy dlužníka. Z tohoto důvodu je nutné, aby subjekty vedly účetnictví, protože bez něho není možné předlužení zjistit. Věřitelům je teoreticky umožněno podat návrh na zahájení insolvenčního řízení z důvodu předlužení, ale v praxi je tato možnost omezena kvůli nutnosti detailní znalosti účetní situace dlužníka.<sup>24</sup>

.....

<sup>22</sup> KOŽÁK, Jan et al. Insolvenční zákon (č. 182/2006 Sb.). Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 10 – 19.

<sup>23</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 3. 2012, sen. zn. 29 NSČR 38/2010

<sup>24</sup> § 3 odst. 4 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

Institut hrozícího úpadku, jak jej definuje insolvenční právo, umožňuje zahájit insolvenční řízení již v preventivní fázi reálné neschopnosti dlužníka plnit své závazky. Hrozící úpadek je situace, kdy lze na základě objektivní analýzy všech relevantních faktorů s určitou mírou pravděpodobnosti očekávat, že dlužník nebude moci v dohledné době adekvátně a včas uhradit značnou část svých peněžitých závazků. Právo iniciovat insolvenční řízení z důvodu hrozícího úpadku je přiznáno výlučně dlužníkovi, neboť se předpokládá, že má nejpřesnější přehled o své ekonomické situaci a je tak schopen identifikovat potenciální neschopnost plnit své závazky včas a zajistit ochranu věřitelů skrze kolektivní řešení dluhů. Jako nejvhodnější metoda řešení situace hrozícího úpadku se jeví využití postupů reorganizace, které jsou právně upraveny tak, aby umožňovaly sanaci dlužníka a obnovení jeho platební schopnosti.<sup>25</sup>

#### **1.4.1 Rozvahový test a test likvidity**

V kontextu insolvenčního práva je základním kritériem pro určení úpadku dlužníka skutečnost, že hodnota jeho majetku je nedostatečná pro vytvoření požadovaného objemu finančních prostředků k uhrazení závazků. Tato koncepce slouží jako základ pro definici insolvence a je implementována v mnoha právních řádech. Test, který srovnává hodnotu majetku dlužníka s celkovou výší jeho dluhů, je v českém právním prostředí označován jako test předlužení, zatímco mezinárodní terminologie jej často pojmenovává jako rozvahový test (balance sheet test). Nicméně je třeba zdůraznit, že určení hodnoty aktiv dlužníka je proces obestřený vysokým stupněm nejistoty a spekulace, což může významně omezit praktickou aplikabilitu rozvahového testu. Navíc v případech, kdy kapitálová struktura společností obsahuje značný podíl dlouhodobých pasiv, může přísné uplatnění rozvahového testu neopodstatněně iniciální insolvenční řízení.<sup>26</sup>

Z uvedených důvodů mnohé právní řády vedle rozvahového testu, či namísto něj, preferují tzv. test likvidity (cash flow test). Podstata tohoto testu spočívá v posouzení, zda je dlužník schopen řádně a včas plnit své závazky v souladu s dohodnutými termíny splatnosti. Kritériem je tedy schopnost dlužníka uhradit splatné dluhy z jeho likvidních aktiv. Projevy nedostatečné likvidity jsou obvykle patrné z vnějších projevů ekonomického chování subjektu a jsou tak snadno identifikovatelné, což je

.....

<sup>25</sup> HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. s. 9.

<sup>26</sup> RICHTER, Tomáš. Insolvenční právo. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 89.

klíčové z hlediska právní úpravy a povinnosti zahájit insolvenční řízení. Obvykle jsou problémy s likviditou přímým indikátorem hlubších problémů se solventností dlužníka, neboť subjekt, který není v úpadku, je schopen překlenout dočasný nedostatek likvidních prostředků prostřednictvím získání nového financování. V této souvislosti lze tedy tvrdit, že problémy s likviditou jsou vždy odrazem hlubších problémů se solventností.<sup>27</sup>

Závěrem této kapitoly lze podotknout, že obchodní společnost je považována za finančně zdravou a solventní, pokud je vysoká pravděpodobnost, že bude mít k dispozici nebo bude schopna vygenerovat dostatek finančních prostředků, aby pokryla všechny své závazky. Naprostou jistotu ohledně této schopnosti však nelze nikdy získat, jelikož přesná predikce budoucích finančních toků je vždy spjata s určitou mírou nejistoty.<sup>28</sup>

### **1.5 Procesní subjekty insolvenčního řízení**

V rámci insolvenčního řízení se jako procesní subjekty vymezují následující:

- insolvenční soud, který má na starosti řízení a vydávání rozhodnutí;
- dlužník, jehož finanční situace je předmětem řízení;
- věřitelé, kteří v rámci řízení uplatňují své pohledávky vůči dlužníkovi;
- insolvenční správce nebo jiný správce, jmenovaný k řízení majetkem dlužníka a jeho zastupování (ustanovuje se soudem ze seznamu insolvenčních správců, který je veden Ministerstvem spravedlnosti)
- státní zastupitelství v případě, že se rozhodne aktivně vstoupit do řízení nebo do incidenčního sporu;
- likvidátor, jestliže dlužníkem je právnická osoba v likvidaci.<sup>29</sup>

V průběhu insolvenčního procesu zaujímá insolvenční soud pozici jako procesní subjekt s řídicí a dohlížečící pravomocí, což je role, kterou soud zastává od počátku až do konce řízení. Rozsah pravomocí soudu se dynamicky mění v závislosti na fázi, ve které se insolvenční řízení nachází. V úvodní fázi, kdy je předložen návrh na rozhodnutí o úpadku dlužníka, se aktivita soudu koncentruje především na posouzení a následné rozhodnutí o existenci úpadku dlužníka. Po vydání rozhodnutí o úpadku se zaměření soudu posouvá do roviny dozorové a následné rozhodovací aktivity jsou

.....

<sup>27</sup> RICHTER, Tomáš. Insolvenční právo. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s 90.

<sup>28</sup> RICHTER, Tomáš. Insolvenční právo. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. s. 89.

<sup>29</sup> § 9 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)



klíčové pro způsob řešení dlužníkovy úpadku. V prvním stupni rozhoduje v insolvenčním řízení krajský soud. Krajské soudy v prvním stupni rozhodují o řadě sporů souvisejících s insolvenčním řízením. Mezi ně rozhodování v tzv. incidenčních sporech, které se vynoří jako vedlejší otázky v rámci hlavního insolvenčního řízení. Dále se soudy zabývají případy, kdy je požadována náhrada škody či jiné újmy vyplývající z nedodržení povinnosti podat insolvenční návrh, stejně jako spory týkající se škody nebo újmy vzniklé samotným zahájením a průběhem insolvenčního procesu. Kromě toho krajské soudy rozhodují i ve věcech, které vyplývají z právních vztahů mezi dlužníkem a insolvenčním správcem v souvislosti s majetkem zahrnutým do dlužníkovy majetkové podstaty.<sup>30</sup> Místní příslušnost pro vedení insolvenčního řízení je určena soudem, který se nachází v obvodu, kde má dlužník svůj obecný soud. V případě dlužníků, kteří jsou evidováni v obchodním rejstříku, je místně příslušný soud v obvodu, kde měl dlužník svůj obecný soud šest měsíců před zahájením insolvenčního řízení. Pokud takový soud neexistuje, určuje se místní příslušnost podle soudního obvodu, v němž má dlužník svůj obecný soud.<sup>31</sup> V insolvenčním řízení vystupují jako základní účastníci dlužník a věřitelé, kteří v rámci tohoto řízení uplatňují svá práva proti dlužníku. V rámci insolvenčního řízení není povoleno vedlejší účastenství.

## 1.6 Řízení od návrhu po rozhodnutí o úpadku

Jak již bylo zmíněno, zahájení insolvenčního procesu je podmíněno existencí úpadku dlužníka, což insolvenční právní úprava vykládá jako buď jako platební neschopnost, nebo předlužení. Tento právní stav je předpokladem pro zahájení insolvenčního řízení, které je povahou návrhové. To znamená, že iniciativa musí vzejít od subjektu s právní legitimací k podání návrhu, soud nemá pravomoc zahájit insolvenční řízení ex-officio. Počátek celého insolvenčního procesu je definován okamžikem, kdy insolvenční návrh dorazí na soud, který je pro danou věc místně a věcně příslušný. Soud má dle § 101 IZ povinnost bez zbytečného odkladu, nejpozději do dvou hodin od přijetí návrhu, vydat vyhlášku oznamující zahájení řízení.<sup>32</sup>

.....

<sup>30</sup> KOZÁK, Jan et al. Insolvenční zákon (č. 182/2006 Sb.). Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 40 – 42.

<sup>31</sup> § 7b zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>32</sup> V situaci, kdy návrh dorazí krátce před koncem úředních hodin nebo v době mimo pracovní dny, je vyhláška zveřejněna do dvou hodin od začátku následujících úředních hodin.

S okamžikem publikace zmíněné vyhlášky v insolvenčním rejstříku nastávají právní účinky zahájení insolvenčního řízení, které trvají až do jeho ukončení, případně do momentu schválení reorganizačního plánu v případě reorganizace. Po formálním zahájení řízení jsou věřitelé vyzváni, aby prostřednictvím přihlášky uplatnili své nároky. Po zahájení insolvenčního řízení již nemohou být pohledávky vymáhány soudní cestou mimo rámec tohoto řízení. Informace o zahájení řízení jsou přístupné ve veřejně dostupném insolvenčním rejstříku. Informace o zahájení řízení je možné získat z insolvenčního rejstříku, který je snadno dostupný online.<sup>33</sup>

Zahájení insolvenčního řízení rovněž přináší omezení možnosti provádět výkon rozhodnutí nebo exekuci na majetek dlužníka či majetek náležící do majetkové podstaty. Tato omezení jsou v zákoně stanovena za účelem ochrany majetku a zajištění rovného postavení všech věřitelů. Insolvenční soud vydá rozhodnutí o úpadku, pokud je úpadek dlužníka prokázán. S rozhodnutím o úpadku může současně spojit i rozhodnutí o způsobu řešení úpadku, a to buď vyhlášením konkursu, povolením reorganizace nebo oddlužení v závislosti na konkrétních okolnostech. Pokud není rozhodnuto o způsobu řešení úpadku současně s rozhodnutím o úpadku, soud tak učiní samostatným rozhodnutím.

### **1.6.1 Moratorium**

Institut moratoria upravuje IZ v ustanovení § 115 až 127a. Moratorium poskytuje podnikatelským subjektům, které se ocitly v obtížné finanční situaci, možnost uspořádat své majetkové poměry ještě před tím, než soud rozhodne o úpadku, nebo před zahájením insolvenčního řízení. Během moratoria soud nemůže vydávat rozhodnutí o úpadku dlužníka. Podání návrhu na moratorium je výsadou dlužníka, který má pro tento krok stanovenou lhůtu. Právo na podání návrhu na vyhlášení moratoria nemá právnická osoba v likvidaci. V případě, že insolvenční návrh podá věřitel, má dlužník na podání návrhu na moratorium lhůtu 15 dnů. Po podání návrhu je soud povinen vydat rozhodnutí v urychleném procesu, nejpozději do konce následujícího pracovního dne. Moratorium má stanovenou maximální dobu trvání tři měsíce, která může být na základě žádosti dlužníka a předložení aktualizovaného přehledu závazků a písemného souhlasu většiny věřitelů, hodnocené podle výše jejich pohledávek, prodloužena o dalších 30 dnů. Moratorium se stává účinným okamžikem svého zveřejnění v insolvenčním rejstříku a s sebou přináší dva hlavní účinky, kdy soud

.....

<sup>33</sup> <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>

nemůže vydat rozhodnutí o úpadku dlužníka a zachovávají se účinky, které by se spojovaly se zahájením insolvenčního řízení. Přestože moratorium trvá, je možné, aby oprávněné osoby přistupovaly k řízení a věřitelé mohli uplatňovat svá práva skrze přihlášku pohledávek.<sup>34</sup>

Co se týče nakládání s majetkovou podstatou během moratoria, dlužník může a má právo přednostně hradit závazky, které jsou nezbytné pro udržení provozu podniku a které vznikly během posledních 30 dnů před vyhlášením moratoria nebo po něm. Také smlouvy na dodávky energií, surovin, zboží a služeb, které trvaly minimálně tři měsíce v době vyhlášení moratoria, nelze druhou smluvní stranou vypovědět ani z nich odstoupit kvůli prodlení s platbou před vyhlášením moratoria nebo kvůli zhoršení finanční situace dlužníka, pokud dlužník adekvátně a včas splácí závazky související s udržением provozu svého podniku.<sup>35</sup>

.....

<sup>34</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>35</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

## 2 Insolvence zaměstnavatele

Insolvence zaměstnavatele je v právním řádu České republiky specifickým stavem, který vyvolává řadu důsledků pro pracovněprávní vztahy. V souladu s insolvenčním zákonem, zákoníkem práce a zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je insolvence zaměstnavatele chápána jako situace, kdy zaměstnavatel není schopen splácet své závazky, a to buď z důvodu nedostatku finančních prostředků, či když jeho závazky převyšují hodnotu jeho majetku. V okamžiku, kdy je proti zaměstnavateli vyhlášeno insolvenční řízení, zaměstnanci se automaticky stávají věřiteli s pohledávkami, které mají speciální režim uspokojení. Pohledávky za nevyplacené mzdy, odstupné a další pracovněprávní nároky jsou uspokojovány přednostně před ostatními nezajištěnými pohledávkami.

Pracovní poměry a práva zaměstnanců jsou v době insolvence zaměstnavatele chráněny zákonem. Zákoník práce nestanoví, že insolvence jako taková je důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele.<sup>36</sup> Pokud dojde k výpovědi z důvodů insolvence, musí být dodržena všechna standardní procedurální pravidla a zaměstnanci mají nárok na odstupné. Významnou a ochrannou roli hraje pro zaměstnance Úřad práce ČR. Ten poskytuje zaměstnancům kompenzaci za pohledávky, které zaměstnavatel v důsledku své insolvence není schopen uhradit. To zahrnuje nejen mzdy, ale také např. náhrady mzdy za dobu nemoci a odstupné. V kontextu pracovního práva je insolvence zaměstnavatele významným impulsem pro aktivizaci ochranných prvků, které mají za cíl minimalizovat negativní dopady na zaměstnance a zajistit, aby byli spravedlivě kompenzováni za svou práci a aby jejich práva byla chráněna i v těchto negativních a nestandardních podmínkách. Právní úprava České republiky v oblasti insolvence tak klade zvláštní důraz na ochranu zaměstnanců, reflektující sociální význam pracovního poměru a potřebu jeho stabilizace i v případě ekonomických potíží zaměstnavatele.

### 2.1 Ochrana zaměstnance během insolvence zaměstnavatele

System ochrany zaměstnance, který nastává v případě insolvence zaměstnavatele, a právní nástroje, které jsou v českém právním řádu implementovány za účelem minimalizace negativních dopadů této situace na pracovní vztahy vycházejí především ze zákona 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnava-

.....

<sup>36</sup> Viz § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

tele a o změně některých zákonů a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

### **2.1.1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele**

V rámci problematiky insolvence zaměstnavatele a s tím spojenou ochranu zaměstnanců je esenciální porozumět základním pilířům směrnice EU 2008/94/ES, která stanovuje minimální standardy ochrany. Tato směrnice je strukturována do pěti kapitol, přičemž první kapitola se zabývá definováním působnosti směrnice a vymezuje klíčové pojmy. Působnost směrnice může být omezena na určité kategorie zaměstnanců, jedná se o tzv. vyloučení přímé a nepřímé. Vyloučení přímé je specifikováno pro případy, kdy právní předpisy členských států explicitně stanoví výjimky, týkající se např. osob zaměstnaných v domácnosti nebo těch, kteří mají zvláštní vztahy se zaměstnavatelem nebo podstatný vliv na jeho činnost.<sup>37</sup>

Směrnice dále upravuje výplatu náhrady za mzdové nároky prostřednictvím tzv. záručních institucí, které mají za úkol zabezpečit tyto nároky v případě insolvence zaměstnavatele. Omezení, která směrnice dovoluje, se týkají délky doby, za kterou mohou být nároky uplatňovány, a horní hranice výše úhrad. Sociální zabezpečení a ochrana příjmů jsou klíčovou součástí třetí kapitoly, zatímco čtvrtá kapitola řeší nadnárodní aspekty a informační povinnosti. Závěrečná kapitola zdůrazňuje, že směrnice stanovuje minimální úroveň ochrany a nebrání členským státům v poskytování rozšířené ochrany zaměstnanců. V souladu se směrnicí 2008/94/ES zajišťuje česká právní úprava ochranu zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele, přičemž klíčovým prvkem ochrany je zajištění nároků zaměstnanců přímo ze státního rozpočtu. Tímto způsobem se Česká republika snaží zajistit, aby zaměstnanci v případě insolvence zaměstnavatele nebyli ochuzeni o své základní pracovní nároky.<sup>38</sup>

.....

<sup>37</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>38</sup> směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

## **2.1.2 Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů**

V rámci právní úpravy České republiky byl přijat zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (dále jen „*ZoOZpPNZ*“), který představuje transpozici evropské směrnice a zároveň reaguje na nutnost posílení sociální ochrany zaměstnanců. Tento legislativní akt byl motivován zejména situacemi, kdy zaměstnancům nebyly z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele vyplaceny mzdové nároky. Zákon umožňuje zaměstnancům efektivní, transparentní a urychlený způsob, jakým mohou uspokojit své nároky na mzdu. Před jeho účinností bylo nutné, aby zaměstnanci, jichž se dotkla neschopnost zaměstnavatele plnit své finanční závazky, přihlašovali své pohledávky v rámci insolvenčního řízení, nebo se domáhali nároků prostřednictvím občanskoprávních sporů. Výhodou tohoto zákona je především zjednodušený postup při uplatňování nároků, který výrazně zkracuje dobu čekání na uspokojení mzdových požadavků a zvyšuje pravděpodobnost jejich alespoň částečného uspokojení. Právní úprava poskytuje zaměstnancům v případě úpadku zaměstnavatele postavení zajištěného věřitele, což bylo kodifikováno v souladu s mezinárodními závazky České republiky a ústavní ochranou práce. Významné je, že i přes uplatnění zákona může být uspokojení mzdových nároků zaměstnance pouze částečné, přesto však tento nástroj přináší větší jistotu v nejisté situaci platební neschopnosti zaměstnavatele. Správní řízení o dlužných mzdových nárocích je řízeno podle správního řádu a zahrnuje kroky potřebné k tomu, aby zaměstnanci byli uspokojeni v co nejkratším možném čase. Přednost zákona lze spatřovat v rychlosti a účinnosti hmotné pomoci, kterou zaměstnancům Úřad práce poskytuje. Zásadním prvkem je tedy rychlost a efektivita procesu, což se odráží ve lhůtách stanovených pro vydání rozhodnutí správního orgánu. V případě, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedochází k sporu o výši dlužných mzdových nároků, může být rozhodnutí vydáno ve zkrácené lhůtě deseti pracovních dnů.<sup>39</sup>

Tato právní úprava je zároveň odrazem závazků vyplývajících z mezinárodních a unijních dohod jako je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech či Evropská sociální charta, které zakotvují právo na spravedlivou odměnu za práci. Ústavní rozměr ochrany je dán LZP, konkrétně čl. 28, který zaručuje právo

.....

<sup>39</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

na spravedlivou odměnu za práci. Celkově lze konstatovat, že právní úprava v České republice týkající se ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je výsledkem legislativní snahy o harmonizaci vnitrostátního práva s evropskými standardy a o posílení právní jistoty pro zaměstnance, kteří se nezávinně ocitli v situaci, kdy jejich mzdové nároky nebyly uspokojeny. ZoOZpPNZ proto představuje zásadní krok k efektivní a rychlé ochraně mzdových nároků, a tím i k ochraně sociálních a ekonomických práv zaměstnanců.

## **2.2 Platební neschopnost zaměstnavatele dle zákona č. 118/2000 Sb.**

Jak bylo zmíněno v kapitole 1.4, IZ definuje stav platební neschopnosti dle § 3 odst. 1 tak, že dlužník se nachází v úpadku kvůli platební neschopnosti, pokud je neschopen splácet po dobu delší než 30 dnů po lhůtě splatnosti své peněžité závazky, přičemž vůči více věřitelům. ZoOZpPNZ definuje platební neschopnosti jiným způsobem, a to tak, že primární podmínkou i v kontextu tohoto zákona zůstává neuspokojení peněžitých pohledávek, tj. mzdových nároků, které nebyly uspokojeny v termínu výplaty dle zákoníku práce. Rozdíl mezi definicí platební neschopnosti dle IZ a ZoOZpPNZ lze spatřovat v tom, že v rámci insolvence zaměstnavatele není nutné splnění kritéria mnohosti věřitelů. V souladu s ustanovením § 1a zmiňovaného zákona je pro určení platební neschopnosti zaměstnavatele irelevantní počet věřitelů = zaměstnanců, kteří neobdrželi své mzdové nároky. I jeden neuspokojený zaměstnanec může způsobit platební neschopnost. Přesto, aby mohlo být zahájeno insolvenční řízení, musí zaměstnanec splnit podmínky IZ alespoň do té míry, aby bylo řízení oznámeno v insolvenčním rejstříku.<sup>40</sup>

Dle interpretace článku 2 odst. 1 směrnice 2008/94/ES, je zaměstnavatel považován jako platebně neschopný v okamžiku, kdy je na základě jeho finanční situace iniciováno kolektivní řízení podle příslušných národních právních a správních předpisů, které zahrnuje zásah do majetku dlužníka a jmenování likvidátora či obdobného správce. Přičemž příslušný orgán (v České republice krajský soud) rozhodne o zahájení řízení či shledá za správné konečné uzavření podniku (provozovny) z důvodu nedostatku volných aktiv, která by byla nutná pro zahájení insolvenčního řízení.<sup>41</sup>

.....

<sup>40</sup> § 3 odst. 1., písm. c) dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

<sup>41</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případech platební neschopnosti zaměstnavatele

Narizení 2015/848<sup>42</sup> v ustanovení čl. 2 odst. 1 identifikuje kolektivní řízení jako proces, který buď zahrne všechny věřitele dlužníka, nebo významný počet z nich, avšak nezahrnuje pohledávky těch věřitelů, kteří nejsou součástí daného řízení. V kontextu české právní normy se pod insolvenční řízení podle čl. 2 odst. 4 a přílohy A narizení 2015/848 řadí konkurs, reorganizace oddlužení. Za rozhodnutí o zahájení řízení se považuje jakékoli rozhodnutí soudu, které zahajuje insolvenční řízení, nebo které potvrzuje jeho zahájení, a také rozhodnutí o jmenování insolvenčního správce.<sup>43</sup>

Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele specifikuje platební neschopnost zaměstnavatele i z časové hlediska. Zaměstnavatel je považován za platebně neschopného, pokud neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců dnem:

- následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení;
- následujícím po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice;
- od kterého je považován nadnárodní zaměstnavatele za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie.<sup>44</sup>

Co se týče prvního uvedeného časového okamžiku, tak v kontextu insolvenčního práva existuje institut tzv. předběžného moratoria, jež je regulováno v § 125 IZ. Tento institut umožňuje dlužníkovi, který je podnikatelem, do 7 dnů od podání insolvenčního návrhu navrhnout insolvenčnímu soudu vyhlášení moratoria (toto právo nemá právnická osoba v likvidaci).<sup>45</sup> Vymezení platební neschopnosti v zákoně o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele není omezeno pouhým podáním návrhu, ale klíčové je prohlášení moratoria soudem dle § 118 IZ. Zaměstnanci jsou tedy oprávněni podat žádosti o uspokojení svých mzdových nároků až po dni, který následuje po oficiálním vyhlášení moratoria soudem.<sup>46</sup>

.....

<sup>42</sup> Narizení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení

<sup>43</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 96 – 203.

<sup>44</sup> § 3 odst. 1., písm. c) dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

<sup>45</sup> § 115 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>46</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 98 – 99.



Z hlediska neuspokojení mzdových nároků zaměstnanců a oznámení zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem České republiky přinesla novela zákona č. 125/2023 Sb.<sup>47</sup> podstatnou změnu. Do 30. 6. 2023 byl vznik platební neschopnosti definován jako den následující po dni, kdy došlo k podání insolvenčního návrhu u příslušného soudu. Tato situace se však změnila novelizací daného zákona, kdy nově je takovým rozhodným okamžikem den následující po dni oznámení zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice. Změna je odůvodněna v důvodové zprávě snahou zabránit potenciálnímu zneužívání systému prostřednictvím neopodstatněných nebo šikanózních návrhů. Změna právní úpravy tak směřuje k tomu, že k aplikaci ZoOZpPNZ došlo v okamžiku, kdy je zahájení insolvenčního řízení evidentní z veřejně dostupného rejstříku, a nikoli již v momentě podání návrhu na insolvenční řízení. Změna přináší větší právní jistotu pro zaměstnance a přispívá k prevenci možného zneužívání právní úpravy v této oblasti. Zákon byl upraven tak, aby odrážel aktuální právní situaci. V tiskové zprávě ze dne 19. 4. 2023 se ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka vyjádřil takto: „*Cílíme k lepší ochraně a podpoře zaměstnanců. Novelou dosáhneme adekvátní ochrany práv těch, jejichž zaměstnavatel se stal platebně neschopným, a proto dluží například na mzdách. Zároveň ale celý systém zpřesňujeme a eliminujeme tak možné zneužití pravidel. Impulsem, který nás vedl k těmto úpravám, byly mimo jiné změny v oblasti insolvenčního práva, a to i na mezinárodní úrovni.*“<sup>48</sup> Nová legislativa stanovuje, že rozhodujícím momentem pro určení platební neschopnosti je nyní den po oznámení o zahájení insolvenčního řízení, které příslušný krajský soud ve smyslu § 101 IZ zveřejňuje ve formě vyhlášky. Tato úprava je v souladu s požadavky směrnice 2008/94/ES. Významným aspektem je, že pro aplikaci této podmínky není rozhodující, zda následně dojde k potvrzení úpadku či nikoli, ani jaká forma insolvenčního řízení bude následně zvolena. Co do informování úřadu práce o zahájení insolvenčního řízení, tak již není povinností insolvenčního soudu dle změn provedených novelou IZ č. 31/2019 Sb. To znamená, že příslušný Úřad práce ČR se musí o zahá-

.....

<sup>47</sup> Zákon č. 125/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>48</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Senát schválil novelu, která posiluje ochranu zaměstnanců firem v úpadku [online]. Praha, 2023-04-19 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_ochrana\\_zamestnancu\\_insolvence\\_19042023.pdf/910386c1-d2e6-2622-8657-d0e647219f63](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_ochrana_zamestnancu_insolvence_19042023.pdf/910386c1-d2e6-2622-8657-d0e647219f63)

jení insolvenčního řízení dozvědět z veřejně dostupných zdrojů, především z insolvenčního rejstříku.<sup>49</sup>

Poslední možností, kdy nastává platební neschopnost zaměstnavatele, je den, od kterého je považován nadnárodní zaměstnavatele za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie. Toto ustanovení reflektuje čl. 9 odst. 3 směrnice 2008/94/ES, který ukládá členským státům povinnost zavést právní opatření zajišťující, že v případech nadnárodních subjektů bude při určování platební neschopnosti zaměstnavatele bráno v úvahu rozhodnutí vydané v rámci insolvenčních řízení podle čl. 2 odst. 1 téže směrnice, která byla zahájena v jiných členských státech EU. Ustanovení § 426 odst. 1 IZ říká, že „*insolvenční řízení s evropským mezinárodním prvkem a jeho účinky se řídí přímo použitelným předpisem práva Evropské unie a ustanoveními právního řádu toho členského státu Evropské unie, na něž přímo použitelný předpis práva Evropské unie odkazuje.*“ Takovým právním předpisem je pak již zmiňované nařízení č. 2015/848. V čl. 19 odst. 1 zmiňuje zásadu, že rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení učiněné soudem členského státu, musí být uznáváno ve všech ostatních členských státech od okamžiku, kdy nabude účinnosti ve státě, který řízení zahájil. S ohledem na ustanovení § 429 odst. 1 IZ jsou rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení a rozhodnutí o ustanovení insolvenčního správce, která byla vydána v členském státě Evropské unie na základě přímo aplikovatelných unijních právních předpisů, povinně zveřejňována pro dlužníka s provozovnou na území České republiky. Příslušný insolvenční soud, v jehož soudním obvodu se nachází provozovna dlužníka, je povinen zveřejnit takováto rozhodnutí zahraničního orgánu formou vyhlášky bez zbytečného odkladu po jejich obdržení od insolvenčního správce či jiného oprávněného subjektu z členského státu EU. Pro oblast mzdových nároků zaměstnanců je klíčová povinnost zaznamenávat a veřejně zpřístupňovat rozhodnutí v rejstřících členských států, kde došlo k iniciaci insolvenčního řízení, stejně jako v těch státech, kde se nacházejí provozovny zaměstnavatelů v insolvenci. Čl. 25 nařízení č. 2015/848 se zaměřuje na vzájemné propojení insolvenčních rejstříků v jednotlivých státech s cílem zajistit efektivní průběh insolvenčních řízení. Důležitou součástí řádné administrace úpadku je publicita rozhodnutí týkajících se takových řízení a zajištění přístupu k informacím pro všechny zainteresované strany. Systém poskytuje vyhledávání ve všech úředních

.....

<sup>49</sup> KADLEC, M., SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, 100 - 103 s.

jazycích EU za účelem zpřístupnění povinných informací i jakýchkoli dalších dokumentů či informací obsažených v insolvenčních rejstřících, které se členské státy rozhodnou zpřístupnit prostřednictvím portálu evropské e-justice<sup>50</sup>.

## **2.3 Osoby oprávněné a osoby vyloučené z ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

### **2.3.1 Osoby oprávněné z ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

Oprávnění k náhradě mzdových nákladů v kontextu insolvence zaměstnavatele je zásadním znakem, který chrání ekonomické zájmy zaměstnanců během nepříznivé finanční situace jejich zaměstnavatelů. ZoOZpPNZ jednak přesně vymezuje, koho považuje za zaměstnance, jednak negativně vymezuje zaměstnance, kteří nejsou oprávněni žádat mzdové nároky.

Ustanovení § 3 definuje pojem zaměstnance, který je pojmán v užším slova smyslu než zákoník práce. Rozlišují se různé kategorie osob, jež jsou oprávněny požadovat náhradu mzdových nákladů. K těmto osobám patří jakákoli fyzická osoba, která uzavřela se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, čímž vstoupila do pracovního poměru ve smyslu § 33 ZP, nebo osoba, jejíž pracovní poměr již byl ukončen, avšak má stále neuhrazené mzdové pohledávky z tohoto poměru, dále se za zaměstnance považuje osoba, která na základě dohody o provedení práce, dle § 75 ZP, vykonává práci mimo rámec pracovního poměru, za předpokladu, že tato dohoda zakládá podle zákona upravujícího nemocenské pojištění účast na nemocenském pojištění či fyzická osoba, která se stala stranou dohody o pracovní činnosti podle § 76 ZP, jež je smluvním závazkem mezi ním a zaměstnavatelem. Pro uplatnění nároku na náhradu je klíčová podmínka, že v době, kdy byly mzdové nároky vznikly, musely být tyto nároky zaměstnavatelem nevyplacené. Tato situace je předmětem právní ochrany ve specifickém období, které je právně relevantní pro daný případ. A taktéž pro naplnění definice zaměstnance dle ZoOZpPNZ je třeba splnit kritéria stanovená ZP, zejména pak existenci pracovněprávního vztahu mezi danou fyzickou osobou a zaměstnavatelem.<sup>51</sup>

.....

<sup>50</sup> [https://e-justice.europa.eu/110/CS/bankruptcy\\_and\\_insolvency\\_registers](https://e-justice.europa.eu/110/CS/bankruptcy_and_insolvency_registers)

<sup>51</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Z právního vymezení v zákoně o ochraně zaměstnanců je patrné, že kvalifikace osoby jako zaměstnance se odvíjí od existence pracovního poměru uzavřeného v souladu s právními předpisy České republiky. Při hodnocení pracovního poměru s mezinárodním prvkem je esenciální určit rozhodné právo pro daný pracovněprávní vztah, a to podle mezinárodního soukromého práva (konkrétně dle článku 8 nařízení Řím I a dále dle § 87 a § 89 z.m.p.s<sup>52</sup>. Absence právní volby ze strany účastníků daného vztahu nebo specifické ustanovení z.m.p.s. vede k aplikaci práva státu, který je s pracovní smlouvou nejvíce spojen, obvykle práva státu, ve kterém zaměstnanec převážně vykonává svou pracovní činnost, a to dle principu *lex loci laboris*. Pokud byl pracovní poměr založen jinak než smlouvou, je rozhodné právo určeno podle státu, jehož právní předpisy byly použity pro založení pracovního poměru. Relevanci může mít také nařízení Řím I, ale i bilaterální mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána. Obecně se předpokládá, že zaměstnanec podá žádost o uspokojení nároků, pokud disponuje českou pracovní smlouvou.<sup>53</sup>

V souladu se směrnicí 2008/94/ES je definice zaměstnance a zaměstnavatele ponechána na rozhodnutí vnitrostátních zákonodárců podle čl. 2 odst. 2 této směrnice. Směrnice dále stanovuje, že právní předpisy členských států nesmí z oblasti ochrany vylučovat zaměstnance pracující na částečný úvazek podle směrnice 97/81/ES<sup>54</sup>, zaměstnance na dobu určitou v souladu se směrnicí 1999/70/ES a zaměstnance v dočasném pracovním poměru, jak je definováno v čl. 1 bodu 2 směrnice 91/383/EHS<sup>55</sup>. Zároveň směrnice zakazuje členským státům stanovovat minimální dobu trvání pracovní smlouvy nebo pracovního vztahu jako podmínku pro vznik práva zaměstnanců na nároky. Podle článku 2 odst. 3 směrnice 2008/94/ES členské státy EU nesmějí vyžadovat minimální dobu trvání pracovního poměru či smlouvy jako podmínku pro uplatnění nároku na ochranu. V tomto ohledu zákon o ochraně zaměstnanců v České republice nestanoví žádná specifická omezení týkající se délky trvání pracovního vztahu.<sup>56</sup>

.....

<sup>52</sup> Zákon č. 91/2012 Sb., zákon o mezinárodním právu soukromém

<sup>53</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 71 – 72.

<sup>54</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

<sup>55</sup> Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

<sup>56</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

### 2.3.2 Osoby vyloučené z ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Ustanovení § 2 ZoOZpPNZ negativně vymezuje určité kategorie zaměstnanců, na které se působnost zákona nevztahuje. Specificky se to týká zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelé jsou subjekty, u nichž nelze zahájit insolvenční řízení. Dle ustanovení § 6 IZ se jedná o stát, územní samosprávné celky, Českou národní banku, Všeobecnou zdravotní pojišťovnu České republiky, Garanční systém finančního trhu a jím spravované fondy, Garanční fond obchodníků s cennými papíry, veřejnou vysokou školu nebo právnickou osobu, jestliže stát nebo vyšší územní samosprávný celek před zahájením insolvenčního řízení převzal všechny její dluhy nebo se za ně zaručil.<sup>57</sup>

Co se týče dalšího negativního vymezení okruhu zaměstnanců, na které se zákon nevztahuje, jsou také zaměstnanci, jež byli k výkonu práce do České republiky vysláni zaměstnavatelem pocházejícím z území mimo EU. S účinností novely od 1. 7. 2023 bylo ustanovení zpřesněno, a to tak, že předmětný zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je usídlen mimo území některého členského státu EU.<sup>58</sup> Negativní působnost vyslaných pracovníků se vymezuje za využití usídlení zaměstnavatele mimo území některého členského státu EU, v minulosti se negativní působnost vymezovala pouze na základě usazení mimo EU. Usazení však nelze chápat pouze jako místo, kde je sídlo zaměstnavatele, ale zaměstnavatel může být usazen v několika státech najednou, kdy za tímto účelem si zřizuje v jiných státech organizační složku (v kontextu českého právního řádu odštěpný závod). Smyslem legislativního zpřesnění tedy není vyloučit zaměstnavatele, který je usazen mimo území EU, ale zaměstnavatele, který je usídlen mimo EU. Ustanovení § 7b odst. IZ stanovuje, že pokud se jedná o insolvenční řízení, v němž se má řešit úpadek nebo hrozící úpadek dlužníka, který je zahraniční osobou, a pokud tomu nebrání přímo použitelný předpis práva EU, lze insolvenční řízení zahájit i u insolvenčního soudu, v jehož obvodu je v ČR umístěn podnik nebo organizační složka podniku takového dlužníka. Nositelem práv a povinností je však zahraniční osoba. I když z důvodové zprávy přímo nevyplývají důvody pro vyloučení zaměstnanců, kteří byli posláni pra-

.....

<sup>57</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>58</sup> Zákon č. 125/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

covat do České republiky zaměstnavateli sídlícími mimo EU, je možné předpokládat, že toto opatření souvisí s komplikacemi, které by nastaly, kdyby zaměstnavatel zahraniční firmy čelil úpadku ve své domovské zemi. V takovém případě by bylo složité uplatňovat český ZoOZpPNZ a koordinovat ho s insolvenčním řízením ve třetí zemi. To platí i v situaci, kdy by zaměstnanec pracoval v ČR a byl by teoreticky pod českým pracovním právem.<sup>59</sup>

Pokud se jedná o zaměstnavatele, jenž má sídlo v EU, čímž se na něj výše zmíněné ustanovení nevztahuje, je vysílání zaměstnanců upraveno v pracovněprávní rovině, a to směrnicí 96/71/ES. Jde o vyslání pracovníka, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle vykonává závislou práci. Tato směrnice se vztahuje nejen na členské státy EU, ale i na státy Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.<sup>60</sup> V případě vyslání nadále trvá stávající pracovněprávní vztah s vysílajícím zaměstnavatelem, tedy takový zaměstnanec nepodléhá zákonu o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele již z titulu, že zpravidla nepůjde o český pracovněprávní vztah a nebudou splněny podmínky ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) ZoOzpPNZ. I v případě volby českého pracovního práva dle čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I či ustanovení § 87 z.m.p.s. unijně vyslaný zaměstnanec nevstupuje na trh práce České republiky, a tak není příslušná k úhradě jeho pohledávky záruční instituce hostitelského členského státu, v tomto případě Úřad práce.<sup>61</sup>

Novela zákona č. 125/2023 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. 7. 2023, provádí do českého právního řádu ustanovení čl. 12 písm. c) směrnice 2008/94/ES<sup>62</sup>. Toto ustanovení umožňuje členským státům EU omezit nebo odmítnout záruční vyrovnání mzdových nároků v případě, že zaměstnanec, samostatně nebo společně s blízkými příbuznými, vlastnil významnou část podniku nebo provozovny dlužníka a měl podstatný vliv na jeho hospodaření a rozhodování. Podle této novely se ochranný

.....

<sup>59</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 53 – 55.

<sup>60</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

<sup>61</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 53 – 55.

<sup>62</sup> Čl. 12 písm. c) - Tato směrnice se nedotýká možnosti členských států odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle článku 3 nebo záruční povinnost podle článku 7 v případě, že zaměstnanec byl sám nebo společně se svými blízkými příbuznými vlastníkem podstatné části podniku nebo provozovny zaměstnavatele a měl značný vliv na činnosti tohoto podniku nebo provozovny.

mechanismus ZoOzpPNZ nevztahuje na ty zaměstnance, kteří byli v rozhodném období nejen zaměstnanci podniku v insolvenční, ale současně musí být splněny následující dvě podmínky:

- osoba musí být v rozhodném čase členem statutárního orgánu nebo osobou s rozhodujícím vlivem na řízení podniku.
- osoba musí mít v daném podniku minimálně 25% majetkový podíl.

Účelem této právní úpravy je vyloučení určitých mzdových nároků z ochranného rámce zákona, a to mzdových nároků zaměstnanců, které patří zaměstnancům s možností významně ovlivňovat ekonomickou situaci a eventuálně insolvenční svého zaměstnavatele, s nímž byli v pracovněprávním vztahu. Tímto se snaží zákonodárce předejít situacím, ve kterých by dotčené osoby, vzhledem ke svému postavení a vlivu na rozhodování podniku, mohly využívat systém ochrany zaměstnanců způsobem, který je v rozporu s původním úmyslem zákona. Cílem je zabránit potenciálnímu využívání prostředků určených pro zaměstnance v tíživé finanční situaci těmi, kdo mohou nést odpovědnost za finanční potíže zaměstnavatele. Zákonná úprava se zmiňuje o osobách v pozici členů statutárních orgánů, neboť je to právě statutární orgán právnické osoby, který je oprávněn a povinen zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech a obecně také rozhodovat o všem, co není na základě zákona nebo zakladatelského právního jednání svěřeno do působnosti jiného orgánu. V souvislosti s druhou kumulativní podmínkou, která spočívá v určité majetkové účasti u platebně neschopného zaměstnavatele je tedy zřejmé, že se musí jít o statutární orgán primárně kapitálové obchodní korporace, kterými jsou společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti. Byť není vyloučeno, aby existovaly i jiné právnické osoby s majetkovým základem (a to i neziskových), muselo by být možné u takového subjektu vyjádřit majetkový podíl konkrétní fyzické osoby. V rámci posuzování majetkového podílu může v praxi sloužit jako referenční rámec evidence skutečných majitelů podle zákona č. 37/2021 Sb., o evidenci skutečných majitelů. V souvislosti s definicí osoby s rozhodujícím vlivem na činnost zaměstnavatele poskytuje novela širší interpretační prostor. Tato osoba již nemusí být nutně členem statutárního orgánu. Osoba, jež má rozhodující vliv, může např. jmenovat nebo odvolat většinu osob, které jsou členy statutárního orgánu obchodní korporace nebo osobami v obdobném postavení nebo členy kontrolního orgánu obchodní korporace, nebo může toto jmenování nebo odvolání prosadit. Dále se osoba s rozhodujícím vlivem může

vyznačovat tím, že jedná o osobu, která nakládá s podílem na hlasovacích právech představujícím alespoň 40 % všech hlasů v obchodní korporaci.<sup>63</sup>

V souladu s ustanovením čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/94/ES je členským státům umožněno vyjmout z oblasti aplikace této směrnice mzdové pohledávky ještě jedné kategorie zaměstnanců, pokud je zajištěna adekvátní ochrana jejich zájmů alternativní formou. V národním kontextu je tato výjimka inkorporována prostřednictvím ustanovení § 6 odst. 1 písm. h) IZ, podle nějž nelze aplikovat insolvenční řízení v případě právnických osob, pokud stát či vyšší územní samosprávný celek (tj. kraj) převzal nebo se zaručil za jejich závazky před zahájením insolvenčního řízení. Zákon předpokládá, že takovéto převzetí dluhů či záruky budou realizovány zejména u subjektů zřízených státem nebo samosprávným celkem. Díky těmto mechanismům by mělo dojít k úplnému uspokojení věřitelů dané právnické osoby, včetně jejich zaměstnanců. Je třeba zdůraznit, že se jedná o právnické osoby, nikoli o fyzické osoby, a případné státní záruky musí být v souladu s unijním právem.<sup>64</sup>

Co se týče praktické stránky věci, tak pokud zaměstnanec uplatní mzdové nároky před převzetím dluhů nebo záruk státem, jeho nároky nepominou, ani když stát tyto kroky vůči právnické osobě vykoná. Znamená to, že pokud zaměstnanec podá žádost o uspokojení mzdových nároků u krajské pobočky Úřadu práce před tím, než stát převezme dluhy nebo se za ně zaručí, bude tato žádost vyřízena a nároky uspokojeny, pokud jsou splněny další zákonné podmínky. Toto platí i v situaci, kdy stát následně převezme dluhy nebo se zaručí a insolvenční řízení je zamítnuto. Jiný postup se však uplatňuje v případě převzetí dluhu nebo záruk za zaměstnance právnické osoby ze strany vyššího územně samosprávného celku. V případě převzetí dluhu nebo záruk za mzdové nároky zaměstnanců právnické osoby vyšším územním samosprávným celkem by soud by postupoval tak, že podle ustanovení § 143 odst. 4 IZ by insolvenční návrh zamítl, příslušná krajská pobočka Úřadu práce by musela taktéž rozhodnout o zamítnutí nároku zaměstnance podle ustanovení § 9 odst. 6 ve spojení s ustanovením § 2 odst. 1 a 4 ZoOZpPNZ. Tito zaměstnanci by byli uspokojeni právě

.....

<sup>63</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 53 – 55.

<sup>64</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)



vyšším územním samosprávným celkem na základě převzetí nebo ručení dluhu za zaměstnavatele.<sup>65</sup>

## 2.4 Rozhodné období

Rozhodné období představuje v kontextu ochrany zaměstnance v případě insolvence jejich zaměstnavatele klíčový fenomén. Již zmíněna novela zákona č. 125/2023 Sb., podstatně modifikovala jeho definici v ustanovení § 4 odst. 1, písm. f). Rozhodné období v kontextu zaměstnaneckých mzdových nároků, lze chápat jako časový rámec, během něhož může zaměstnanec žádat nevyplacené mzdové nároky, respektive si může zvolit libovolné tři kalendářní měsíce pro uplatnění svých nároků. V součtu rozhodné období zahrnuje sedm kalendářních měsíců a je tvořené třemi měsíci předcházejícími rozhodnému datu, samotným rozhodným měsícem a třemi následujícími měsíci. Směrnice 2008/94/ES ve svém čl. 3 specifikuje, že záruční instituce převezme přebírá nesplacené mzdové pohledávky za období přede dnem určeným členským státem nebo případně po něm. Dále podle čl. 4 odst. 1 a odst. 2 směrnice 2008/94/ES členské státy mohou omezit povinnost záručních institucí uhradit pohledávky a pokud členské státy využijí možnosti omezit uhradit pohledávky, stanoví lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky. Tato lhůta nesmí být kratší než období pokrývající odměnu za tři poslední měsíce pracovního poměru přede dnem určeným členským státem nebo případně po něm.<sup>66</sup> Aby bylo možné uznat osobu za zaměstnance v souladu s definicí rozhodného období, je nezbytné, aby v tomto časovém období došlo k vzniku mzdových nároků, které zaměstnavatel nesplnil. V opačném případě nebude daná osoba považována za zaměstnance v právním smyslu slova a její žádost o uspokojení mzdových nároků pro konkrétní měsíc bude příslušným Úřadem práce ČR zamítnuta na základě § 9 odst. 6 ZoOZpPNZ. Pokud by žadatel předložil žádost, aniž by byly splněny zákonné podmínky týkající se rozhodného období, zejména pokud by navrhované měsíce nespádaly do rozhodného období, Úřad práce ČR je nucen postupovat podle § 9 odst. 6 v souvislosti s § 3 odst. 1 písm. f) ZoOZpPNZ a zamítne nárok zaměstnance.<sup>67</sup>

.....

<sup>65</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 56 – 60.

<sup>66</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. dubna 2013. ve věci C-247/12 – „Směrnice umožňuje členským státům určit datum, kterému předchází nebo případně po kterém následuje období, za které záruční instituce přebírá nesplacené mzdové pohledávky, a ponechává členským státům volnost při určení vhodného data.“

<sup>67</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

V ustanovení § 3 odst. 1 písm. f) ZoOZpPNZ jsou definovány tři situace podle způsobu vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele. V případě vyhlášení předběžného moratoria, jak je stanoveno v § 118 IZ, se za rozhodné období považuje měsíc, ve kterém soud moratorium vyhlásil, spolu s trojicí předcházejících i následujících kalendářních měsíců. Co se týče oznámení o zahájení insolvenčního řízení, tak rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, tedy ve kterém soud zveřejní vyhlášku o zahájení insolvenčního řízení ve smyslu ustanovení § 101 IZ. K tomuto měsíci se přičítají tři kalendářní měsíce předešlé a následné, čímž se formuje celkové rozhodné období pokrývající sedm kalendářních měsíců. Pokud bude např. oznámeno zahájení insolvenčního řízení dne 1. 3. 2024, rozhodné období bude trvat od prosince 2023 do června 2023. Na rozdíl od minulé právní úpravy, kde bylo rozhodné období přímo spojeno s datem podání insolvenčního návrhu, nyní závisí stanovení rozhodného období také na termínu, kdy soud zveřejní vyhlášku o zahájení insolvenčního řízení. Tento fakt mohou zaměstnanci pocítit zejména v situacích, kdy se mzdové nároky týkají měsíce přecházejícího přes datum zveřejnění, což může ovlivnit výpočet relevantního období pro jejich nároky.<sup>68</sup>

Za předpokladu, že se jedná o nadnárodního zaměstnavatele a platební neschopnosti vzniklé v jiném členském státě EU, rozhodné období bylo novelou č. 125/2023 Sb., upraveno tak, aby bylo jednoznačné a srovnatelné s posouzením u českého insolvenčního řízení a nedocházelo k nerovným podmínkám mezi zaměstnanci žadateli. Primární je kalendářní měsíc, od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě EU, a souvislosti na to pak rozhodné období zahrnuje i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

## 2.5 Mzdové nároky zaměstnance

Ochrana zaměstnanců při insolvenci jejich zaměstnavatelů by postrádala smysl bez adekvátního definování pojmu mzdové nároky. V ustanovení § 3 odst. 1, písm. b) ZOoZpPNZ je obsažen taxativní výčet všech mzdových nároků, které může zaměstnanec po svém zaměstnavateli požadovat. Mzdové nároky zahrnují mzdu, plat,

.....

<sup>68</sup> Soud zveřejňuje vyhlášku dle ustanovení § 101 IZ nejpozději do 2 hodin poté, kdy mu došel insolvenční návrh, v případech předběžného posuzování insolvenčního návrhu to je do 2 hodin poté, kdy byl učiněn záznam do spisu. Jestliže insolvenční návrh je doručen nebo je záznam do spisu učiněn v době, kdy do skončení úředních hodin insolvenčního soudu zbývají méně než 2 hodiny, nebo ve dnech pracovního klidu, zveřejní insolvenční soud tuto vyhlášku nejpozději do 2 hodin po zahájení úředních hodin nejbližšího pracovního dne insolvenčního soudu. To může znamenat posun dne, od které se odvozuje rozhodné období.

případné náhrady a odstupné, které zaměstnanci přísluší z pracovního poměru, stejně jako odměnu nebo její náhradu na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a to vždy v souladu s legislativou regulující nemocenské pojištění. Tyto nároky musí být nevyplacené zaměstnavatelem, který se nachází v situaci platební neschopnosti. Nevyplacení mzdového nároku je spojeno s termínem určeným pro výplatu mzdy podle § 141 odst. 3 ZP a zároveň představuje základní předpoklad pro jeho existenci. Rozhodující je fakt, zda zaměstnavatel provedl vyplacení mzdového nároku zaměstnanci v souladu s postupem, který je stanovený v § 142 odst. 3 a 4 ZP.<sup>69</sup>

Zaměstnanec nabývá právo na mzdový nárok po provedení práce, která byla od něj požadována jeho nadřízeným. Avšak právní nárok na vyplacení této mzdy je podmíněn její splatností. Zákon specifikuje, že mzdový nárok se stává splatným následující den po dni, kdy zaměstnavatel nezajistil jeho vyplacení ve výplatním cyklu stanoveném pro mzdové plnění. Přestože tato právní úprava se může lišit od judikatury týkající se interpretace splatnosti mzdy podle § 141 ZP, v rámci ZoOZpPNZ se odvolává na čl. 12 Úmluvy o ochraně mzdy<sup>70</sup>, která vyžaduje pravidelnost vyplácení mzdových nároků, konkrétně dodržení termínu určeného zaměstnavatelem dle § 141 odst. 3 ZP. V tomto rámci je také vhodné zmínit ustanovení § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce<sup>71</sup>, které stanovuje, že zaměstnavatel se dopouští přestupku, pokud nevyplatí mzdu, plat nebo jejich složku v dohodnutém termínu. Toto pojetí splatnosti mzdového nároku v předpokládaném termínu výplaty je v souladu s cíli ZoOZpPNZ. Přestože ZP stanovuje, že mzda nebo plat se stávají splatnými po uplynutí celého kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce vykonána, pro účely aplikace ZoOZpPNZ a splnění podmínek přestupku dle zákona o inspekci práce je dostačující, když zaměstnavatel nerespektuje ustálený termín výplaty mzdy či platu. Tuto interpretaci podporuje právě i formulace ustanovení § 3

.....

<sup>69</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>70</sup> Čl. 12 Úmluvy o ochraně mzdy – Mzda bude vyplácena pravidelně. Vnitrostátní právní předpisy, popřípadě kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok stanoví lhůty pro výplatu mzdy, neexistují-li jiné vhodné úpravy, které zajišťují její pravidelnou výplatu. Při skončení pracovní smlouvy se provede konečné vyrovnání veškeré dlužné mzdy podle vnitrostátních právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo rozhodčího výroku nebo, není-li takového předpisu, smlouvy nebo výroku, v přiměřené lhůtě se zřetelem na ustanovení pracovní smlouvy.

<sup>71</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

odst. 1 písm. b) zmíněného zákona, podle kterého se pod mzdové nároky řadí ty finanční nároky, jejichž výplatu zaměstnavatel neprovedl.

Pro určení splatnosti mzdového nároku je klíčové zjistit, kdy byl výplatní termín u zaměstnavatele sjednán, stanoven či určen. Pokud není možné určit přesný den výplaty, lze obecně předpokládat, že splatnost nastává posledním pracovním dnem měsíce, který následuje po měsíci, kdy právo na mzdu vzniklo. Například, pokud zaměstnanec požaduje mzdu za únor 2024 a není možné identifikovat výplatní termín, stává se nárok splatným 31. 3. 2024. Nebyl-li nárok do tohoto data vyplacen, může zaměstnanec od 1. 4. 2024 (za předpokladu splnění ostatních právních požadavků) podat žádost o uspokojení svých mzdových nároků u Úřadu práce za měsíc únor 2024. Pokud zaměstnanec podá žádost před tímto datem, požaduje uspokojení mzdového nároku, který ještě není splatný, neboť zaměstnavatel není v prodlení s jeho výplatou, příslušný Úřad práce by měl takovou žádost obvykle zamítnout. Co se týče specifické situace v případě skončení pracovního poměru, tak je zásadní odkaz na § 67 odst. 4<sup>72</sup> a § 141 odst. 5 ZP. Zaměstnavatel je zavázán k vyplacení mzdy nebo platu zaměstnanci, který si o to řekne, v den ukončení pracovního poměru, pokud nebrání tomu technické aspekty výpočtu mzdy nebo platu. Doba splatnosti mzdy nebo platu při ukončení pracovního poměru se může posunout až za den ukončení, avšak musí nastat nejpozději v prvním běžném výplatním termínu. V případě odstupného se splatnost vztahuje na termín po ukončení pracovního poměru, a to v rámci nejbližšího výplatního termínu zaměstnavatele, ledaže by se zaměstnanec a zaměstnavatel písemně dohodli na výplatě odstupného v den ukončení pracovního poměru nebo na jiném pozdějším výplatním termínu. Obdobně se postupuje v případě splatnosti odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr. Pokud nebyl sjednán mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem termín výplaty odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pak je nutné považovat tento mzdový nárok pro účely zákona za splatný v nejbližším pravidelném termínu výplaty. Aby příslušný Úřad práce mohl vyhovět žádosti o mzdové nároky, je nezbytné, aby tyto nároky vznikly během určitého rozhodného období, i když jejich splatnost může na-

.....

<sup>72</sup> § 67 odst. 4 zákoníku práce – Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den ukončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

stat až později. Zároveň je pro uspokojení těchto nároků nutné, aby byla splněna jak podmínka jejich vzniku v daném období, tak i podmínka jejich splatnosti.<sup>73</sup>

### 2.5.1 Mzda

Mzda je podle § 109 odst. 2 ZP peněžitým plněním a plněním peněžité hodnoty poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, která byla sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda náležet. Sjednána může být v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo jiné nepojmenované smlouvě. Mzda může být stanovena vnitřním předpisem a určena pak může být mzdovým výměrem. Mzdu lze považovat za základní kategorii mzdového nároku. Obecně jsou ale všechny složky mzdy, na něž má zaměstnanec za vykonanou práci právo podle zákoníku práce, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, jiné smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo mzdového výměru, mzdovým nárokem zaměstnance. Je však nutné odlišit složky stanovené přímo zákoníkem práce a složky mzdy sjednané, stanovené nebo určené jinak, které je třeba z pohledu definice mzdových nároků třeba posuzovat individuálně.

Složky mzdy, které jsou přímo určeny zákoníkem práce a vždy představují mzdový nárok, zahrnují:

- mzdu a příplatek za práci přesčas;
- mzdu a příplatek za práci ve svátek;
- mzdu a příplatek za noční práci;
- mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- mzdu a příplatek za práci v sobotu a v neděli.<sup>74</sup>

Při hodnocení složek mzdy, které jsou sjednány, stanoveny nebo určeny mimo, je nezbytné posuzovat nárok zaměstnance na základě specifík daných složek, jak jsou definovány v rámci vnitřní úpravy mzdových poměrů. Bez detailní znalosti této interní regulace nemůže být s jistotou stanoveno, zda se v daném případě jedná o mzdový nárok. Zákoník práce neuvádí úplný seznam všech možných složek mzdy. Konformně s § 109 odst. 4 ZP se mzda odvozuje od náročnosti, zodpovědnosti a namáhavosti práce, od podmínek, v jakých je práce vykonávána, stejně jako od výkonnosti a dosažených výsledků pracovníka. Mzdové nároky ale zajisté zahrnují

.....

<sup>73</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 56 – 60.

<sup>74</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2023. s. 237 – 240.

doplatky k dosažení minimální mzdy v souladu, doplatky k dosažení nejnižší zaručené mzdy a doplatky do průměrného výdělku při převedení zaměstnance na jinou práci. Naopak následující položky nejsou považovány za mzdové nároky:

- odměny za pracovní pohotovost, jelikož nejsou vypláceny za samotný výkon práce, ale za připravenost k práci a zasahování do osobního života;
- bonusy za věrnost nebo stabilizační příplatky, které neodměňují výkon práce, ale odměňují loajalitu a setrvání u zaměstnavatele;
- odměny za docházku nebo za nízkou míru nemocnosti, které jsou vypláceny ne za práci, ale za pravidelnou přítomnost v zaměstnání;
- odměny udělované v rámci péče o zaměstnance, tyto nejsou náhradou za práci, ale jsou součástí péče o zaměstnance a zlepšení pracovního prostředí;
- další odměny, které jsou vypláceny ex post či po skončení pracovního úkolu a nejsou přímo spojeny s provedenou prací, nebo bonusy udělované za práci, která nebyla předem definována a specifikována a u nichž není jasně stanovena vazba mezi odměnou a výkonem.

V tomto rámci tohoto by měl příslušný Úřad práce vždy pečlivě posuzovat, zda dané složky mzdy a konkrétní nároky jsou poskytovány s ohledem na kritéria jako existence předem stanovených interních pravidel pro poskytování odměn, pravidelnost nebo nahodilost poskytování, univerzálnost nebo selektivnost poskytování vybraným skupinám zaměstnanců, časový kontext vzhledem k insolvenčnímu řízení a platební neschopnosti zaměstnavatele.<sup>75</sup>

### 2.5.2 Plat

Dle ustanovení § 109 ZP plat představuje peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fondy, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

.....

<sup>75</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 85 – 86.

V souladu s § 122 odst. 1 ZP nelze plat zaměstnance určit jinak, než je to vymezeno ZP a jeho prováděcími předpisy, pokud speciální právní norma nestanoví opatření odlišné. Struktura platu se obvykle skládá z platového tarifu, dále z příplatků za vedení, za noční práci, za práci o víkendech, za práci přesčas, za práci v prostředí se ztíženými pracovními podmínkami, ze zvláštního příplatku, z příplatku za rozdělenou pracovní směnu, z osobního příplatku, z příplatku za přímou pedagogickou činnost, ze specializačního příplatku pedagogického pracovníka či z cílové odměny. Platový nárok zahrnuje všechny tyto složky platu, pokud jsou splněny dané podmínky. Při posuzování odměny musí být vzata v úvahu kritéria podobně jako u prémiových složek mzdy. Cílová odměna podle je považována za mzdový nárok, pokud jsou stanovena jasná kritéria pro její přiznání. Osobní příplatek přechází z nenárokové složky platu na nárokovou v momentě jeho přiznání. Částky, které nejsou zahrnuty ve výše zmíněném seznamu složek platu, nespádají pod plat, ani pod mzdový nárok.<sup>76</sup>

### **2.5.3 Náhrada mzdy nebo platu a cestovní náhrady**

Náhrada mzdy nebo platu je dle ustanovení § 3 odst. 1, písm. a) ZoOZpPNZ považována za mzdové nároky. Zákon nerozlišuje mezi jednotlivými typy náhrad a dalo by se říct, že jakákoliv náhrada mzdy nebo platu je automaticky považována za mzdový nárok bez dalšího. Důvodová zpráva k ZoOZpPNZ jasně uvádí, že zákon nevytváří žádná dodatečná omezení nad rámec stávajících právních norem České republiky. Zaměstnanec má tedy právo požadovat nejen mzdu, ale i odstupné a různé formy náhrad mezd, včetně například náhrad při dočasných překážkách v práci. Je však vyloučen např. nárok na náhradu škody, jiné než mzdové nároky vyplývající z kolektivních smluv apod.<sup>77</sup>

Směrnice 2008/94/ES umožňuje jednotlivým členským státům EU stanovit vlastní definici rozsahu nároků, které spadají do kategorie mzdových nároků, s tím, že pokud jsou tyto nároky v rámci vnitrostátního právního rámce přiznávány jako nároky zaměstnance ve vztahu k výkonu práce, pak by měly být automaticky považovány za

.....

<sup>76</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 86 – 87.

<sup>77</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

součástí mzdových nároků.<sup>78</sup> Pro zajištění právní jistoty a ochranu oprávněných očekávání zaměstnanců by bylo vhodné, aby právní normy obsahovaly detailnější a jasnější vymezení všech mzdových nároků, podobně jako to praktikuje např. Slovensko ve svém zákoně č. 461/2003 Z.z. o sociálním pojištění, kde je v § 102 poskytnut ucelený seznam těchto nároků.<sup>79</sup> V rámci ZP existují různé formy kompenzací, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům jako náhradu mzdy nebo platu. Mezi tyto situace patří momenty, kdy dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle § 56 ZP, neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 69 ZO, nebo při náhradě mzdy za dobu čerpání náhradního volna nebo svátků podle § 115 zZP. K dalším příkladům náleží náhrada mzdy či platu v období dočasné pracovní neschopnosti, která je upravena v § 192 až § 193 ZP, a náhrady spojené s různými překážkami v práci. Právní nárok na náhradu mzdy či platu při čerpání dovolené je definován v § 222 ZP, zatímco náhrady spojené se zvyšováním kvalifikace jsou uvedeny v § 232 ZP. K těmto náhradám se přidává i náhrada mzdy nebo platu během přestávek na kojení, jejíž právní základ je položen v § 242 ZP. Specifické náhrady jsou dále definovány v zákonech o volbách, kde např. § 62 odst. 2 zákona o volbách do zastupitelstev obcí a § 82 odst. 2 zákona o volbách do Parlamentu České republiky je stanoveno právo na náhradu mzdy nebo platu za účast v rámci volebního procesu.<sup>80</sup>

Cestovní náhrady, jak jsou specifikovány v ZP (§ 156 a násl. a § 173 a násl.), nepředstavují mzdový nárok. Tato právní úprava je založena na rozlišení, že tyto náhrady nesouvisejí přímo s odměňováním za vykonanou práci nebo s její náhradou, ale spíše souvisí s úhradou jiných, prací souvisejících výdajů. Tento výklad potvrzuje i rozhodnutí Městského soudu v Praze, konkrétně v případě MS Praha 11 Ad 4/2021, kde bylo uvedeno, že cestovní náhrady nejsou považovány za mzdový nárok v rámci zákona o ochraně zaměstnanců. Zajímavý je přístup slovenské právní úpravy, která dle § 102 odst. 1 písm. i) zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění, zařazuje cestovní náhrady pod mzdové nároky. Tím je zdůrazněno, že každý členský stát má

.....

<sup>78</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>79</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 89 – 90.

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. s 225 – 227.



pravomoc individuálně definovat, co je součástí mzdových nároků, avšak s výhradou, že by měl zachovat minimální standardy pro všechny formy odměn za práci.<sup>81</sup>

#### **2.5.4 Odstupné**

V rámci evropské směrnice 2008/94/ES je odstupné explicitně zmíněno v čl. 3, kde se uvádí povinnost záručních institucí garantovat nesplacené pohledávky z pracovních vztahů, včetně odstupného při ukončení pracovního poměru, za předpokladu, že toto je podmíněno právními předpisy vnitrostátního charakteru.<sup>82</sup> Dle § 67 ZP se odstupné považuje za mzdový nárok v případě, že jsou splněny podmínky pro jeho poskytnutí ze strany zaměstnavatele. Rozhodující není formální popis důvodu skončení pracovního poměru, ale reálné důvody vedoucí k tomuto skončení. ZP v § 67 odst. 4 dále stanovuje, že zaměstnavatel je povinen vyplatit odstupné po ukončení pracovního poměru v prvním následujícím termínu určeném pro vyplácení mzdy nebo platu, není-li sjednáno jinak. Toto pravidlo vykládají úřady práce tak, že odstupné náleží za období posledního měsíce pracovního poměru, a je tedy součástí mzdových nároků za toto období.<sup>83</sup> Co se týče ochrany odstupného a soudní praxe, tak podle judikatury Nejvyššího soudu (například rozhodnutí NS 21 Cdo 613/2011) může být právo na odstupné uznáno i v situacích, které nejsou přímo specifikovány v zákoně, za předpokladu, že takové odstupné není maskováním jiné odměny, která nebyla přiznána za konkrétní vykonanou práci. Krajský soud v Plzni, sp. zn. 57 A 54/2018, ve svém rozhodnutí řekl, že odstupné se přičítá k mzdovým nárokům posledního měsíce trvání pracovního vztahu.<sup>84</sup>

#### **2.5.5 Odměny z dohod, náhrada odměny a jiné mzdové nároky**

Dle ustanovení § 109 odst. 5 ZP se jako odměna z dohody chápe peněžitá odměna, která je poskytnuta za práci provedenou na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Tato odměna je součástí mzdových nároků a v případě dohody o provedení práce je její náležení podmíněno splněním specifických kritérií, jak jsou stanoveny v ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) ZoOZpPNZ. Výše této odměny a

.....  
<sup>81</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>82</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>83</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. s 233.

<sup>84</sup> KADLEC, M., SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, 92 - 93 s.

podmínky pro její udělení musí být v souladu s § 138 ZP jasně specifikovány v rámci samotné dohody.<sup>85</sup>

ZP umožňuje formu mzdy zvanou naturální mzda, což je zmíněno v ustanovení § 119 ZP a řadí mezi mzdové nároky. V případě, že naturální mzda nebyla zaměstnanci poskytnuta, lze to považovat za ekvivalentní situaci s neposkytnutím peněžní mzdy. ZP v plné míře aplikuje na naturální mzdu stejná pravidla jako na mzdu peněžní, což odráží i článek 4 Úmluvy o ochraně mzdy, který se věnuje výplatě naturální mzdy. Pro účely podání žádosti a následného rozhodnutí o uspokojení mzdových nároků je pak klíčové převést hodnotu naturální mzdy na peněžní vyjádření dle § 119 odst. 3 ZP.<sup>86</sup>

Avšak co mzdovým nárokem ze zákona není, je mzdový bonus ve smyslu ustanovení § 35c zákona o daních z příjmů. Mzdovým nárokem není ani přeplatek na dani z ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění a doplatek na daňovém bonusu podle § 35d stejného zákona, který vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci. Mezi mzdových nároků také nepatří náhrady škody ze strany zaměstnavatele ve smyslu náhrady majetkové a nemajetkové újmy, a to i pokud by šlo o náhradu za ztrátu na výdělku. Důvodem je jednak skutečnost, že tato náhrada není vymezena v § 3 odst. 1 písm. b) ZoOZpPNZ a jednak její podstatou právní titul odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, což dává za vznik sekundární povinnosti jako následku porušení primární pracovněprávní povinnosti. této souvislosti lze odkázat na rozhodnutí Soudního dvora EU a např. na případ slovenský případ sp. zn. C-799/19, kdy bylo řečeno že: „...se směrnice 2008/94 vztahuje na pohledávky zaměstnanců vznikající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů pouze tehdy, pokud se tyto pohledávky týkají odměny je na vnitrostátním právu, aby podle čl. 2 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2008/94 definovalo pojem odměna“. A dále že: „Otázku, zda taková náhrada nemajetkové újmy vzniklé v důsledku úmrtí zaměstnance po pracovním úrazu, kterou má zaměstnavatel poskytnout pozůstalým příbuzným, jako je náhrada dotčená ve věci v původním řízení, spadá pod pojem „odměna“, je tudíž třeba vyřešit z hlediska vnitrostátního práva, v projednávané věci práva slovenského. Je tedy na vnitrostátním soudu, aby určil, zda tomu tak skutečně je.“ V situaci, kdy zaměstnavatel nezajistí včasnou úhradu mzdy zaměstnanci a tím se dostává do prodlení, dá se hovořit o úro-

.....

<sup>85</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>86</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

cích z prodlení a potencionálních mzdových nároků, protože ObčZ v ustanovení § 1968 říká, že dlužník se dostává do prodlení, pokud nesplní svůj dluh včas a řádně. Dále § 1970 ObčZ přiznává věřiteli, který řádně a včas vykonal své smluvní a zákonné závazky, možnost požadovat od dlužníka v prodlení úhradu úroku z prodlení za období, kdy dluh nebyl splněn. To bez pochyby platí i pro vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Avšak z kontextu zákona i důvodové zprávy nelze úroky z prodlení chápat jako mzdové nároky. Úroky nejsou plněním za práci, ale sankcí za prodlení zaměstnavatele. Ani přiměřené peněžité vyrovnání z konkurenční doložky ve smyslu § 310 odst. 1 ZP nejsou mzdovými nároky, neboť se taktéž nejedná o plnění za práci.<sup>87</sup>

## 2.6 Nadnárodní zaměstnavatel a mezinárodní prvek

Právo unijních zaměstnanců na volný pohyb práce a přístup k pracovním trhům členských států EU, kde mohou pracovat za podmínek ekvivalentních těm, jaké využívají občané daného státu, si vyžádalo koordinaci s pravidly ochrany zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele. Intenzivní využívání této svobody vedlo k potřebě zajistit sociální ochranu všem pracovníkům nezávisle na geografické lokalitě výkonu jejich práce v rámci EU. Směrnice 2008/94/ES, která řeší právní nesrovnalosti mezi právními systémy jednotlivých členských států a harmonizuje postupy úhrady nezaplacených mzdových pohledávek. Toto nařízení má přímý vztah k ustanovení § 3a ZoOZpPNZ, které říká, že „mzdové nároky zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, je Úřad práce České republiky - krajská pobočka a pobočka pro hlavní město Prahu povinna uspokojit pouze tehdy, pokud zaměstnanci tohoto nadnárodního zaměstnavatele v rozhodném období vykonávali práci v České republice“.<sup>88</sup> Čl. 9 směrnice 2008/94/ES zmiňuje, že pokud se nadnárodní podnik s aktivitami v různých členských státech EU dostane do stavu, kdy není schopen splácet své dluhy, přistupuje k řešení situace instituce členského státu, na jehož území daní zaměstnanci vykonávají svou práci nebo kde obvykle pracují. Tato instituce se stává odpovědnou za pokrytí pohledávek, které zaměstnanci vůči podniku mají. Současně se rozsah a obsah práv zaměstnanců řídí právním řádem státu, kde záruční instituce sídlí a působí. Účelem tohoto ustanovení je zajistit, aby mzdové

.....

<sup>87</sup> Rozhodnutí SD EU ze dne 25. 11. 2020 C-799/19 a KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 94 – 95.

<sup>88</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

nároky zaměstnanců, kteří svou pracovní činnost nevykonávali např. na území České republiky, nebyly hrazeny Úřadem práce. Toto platí bez ohledu na právní řád, podle něžž se pracovněprávní vztah řídí, nebo na fakt, v kterém členském státě má nadnárodní zaměstnavatel své sídlo či místo podnikání. Jako příklad lze uvést situaci, kdy společnost založená dle českého práva se sídlem v ČR má organizační složku v Polsku, kde zaměstnává pracovníky, kteří zde běžně vykonávají svou práci. V takovém případě nespadá povinnost úhrady nezaplacených mzdových nároků těchto pracovníků pod Úřad práce, ale pod záruční instituci v Polsku. Toto pravidlo má reciproční aplikaci, pokud by se jednalo o nadnárodní zaměstnavatele s pracovištěm v České republice a jeho zaměstnanci by práci vykonávali na území ČR, pak by odpovídající mzdové nároky hradil Úřad práce ČR za předpokladu, že práce byla skutečně vykonána na území ČR. O nadnárodním zaměstnavateli tedy nelze hovořit v případech, kdy zaměstnavatel neprovozuje činnost na území nejméně dvou členských států EU.<sup>89</sup>

ZoOZpPNZ, ani relevantní unijní směrnice konkrétně nedefinují, co přesně se rozumí fenoménem provozování činnosti v případě podniků působících ve více členských státech. Tato nejasnost může vést k výkladovým obtížím, zejména v kontextu zaměstnanců, kteří jsou vysíláni, nebo kteří migrují mezi členskými státy a v různých časech vykonávají svou činnost na území více než jednoho státu. K řešení těchto otázek je třeba přistupovat s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora EU a hledat interpretaci, která je v souladu s unijním právem. V případě C-310/07 Holmqvist bylo stanoveno, že pro určení, zda došlo k provozování činnosti, je zásadní přítomnost stabilního ekonomického subjektu s dostatečnými lidskými zdroji, což umožňuje podniku vykonávat své činnosti v jiném členském státě. Tento přístup k definici pojmu provozování činnosti a provozovny vyžaduje individuální posouzení každého konkrétního případu ad hoc, kde se berou v úvahu faktory nasvědčující stálému a efektivnímu obchodnímu působení zaměstnavatele na daném trhu.<sup>90</sup>

Zaměstnavatel působící na území České republiky prostřednictvím své organizační složky nebo odštěpného závodu je považován za nadnárodního zaměstnavatele. Existují však situace, kdy může být zaměstnavatel považován za nadnárodního i bez reálné provozovny v ČR, a to v důsledku trvalé činnosti jeho zaměstnanců na území

.....

<sup>89</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>90</sup> Rozsudek SD EU ze dne 16. 10. 2008, sp. zn. C-310/07 Holmqvist

zahraničního státu. Tento přístup je odvozen z rozhodovací praxe Soudního dvora EU, konkrétně v kauze C-477/09 Defossez, kde byl koncept nadnárodnosti zaměstnavatele interpretován také s ohledem na to, ve kterém státě zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy a plní daňové závazky. Důležité je též uvést ustanovení § 429 IZ, který řeší zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení a o jmenování insolvenčního správce, vydaného v jiném členském státě EU. Pokud dlužník má na území České republiky provozovnu, je toto rozhodnutí zveřejňováno insolvenčním soudem v ČR. Vztahy mezi zaměstnavateli se sídlem v ČR a jejich provozovnami v ostatních členských státech EU jsou rovněž ovlivněny těmito principy. Nařízení 2015/848 ve svém čl. 2 odst. 10 poskytuje definici provozovny jako místa, kde dlužník vykonává nebo vykonával v období předcházejícím třem měsícům podání návrhu na zahájení hlavního insolvenčního řízení hospodářskou činnost s využitím lidských a majetkových zdrojů. Provozovna by měla splňovat kritéria organizované vykonávání specifické činnosti, využití majetku a nasazení lidských zdrojů.<sup>91</sup>

S ohledem na vzrůstající popularitu výkonu práce z domova je příznačné zmínit rozhodnutí SD EU ve věci C-710/21, kdy se případ týkal otázky ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele podle směrnice 2008/94/ES a specificky určení, která záruční instituce členského státu má být odpovědná za úhradu nesplacených mzdových pohledávek zaměstnance pracujícího pro zaměstnavatele se sídlem v jednom členském státě, zatímco zaměstnanec má bydliště a částečně pracuje v jiném členském státě. Zaměstnanec byl zaměstnán rakouskou společností, pro místo výkonu práce bylo sjednáno Rakousko, ale pravidelně každý druhý týden pracoval z domova v Německu, kde měl bydliště. SD EU rozhodl tak, „že čl. 9 odst. 1 směrnice 2008/94 musí být vykládán v tom smyslu, že při určování členského státu, jehož záruční instituce je příslušná k úhradě nesplacených pohledávek zaměstnanců, je třeba mít za to, že zaměstnavatel, který se ocitne v platební neschopnosti, neprovozuje činnosti na územích nejméně dvou členských států ve smyslu tohoto ustanovení, pokud je v pracovní smlouvě dotyčného zaměstnance sjednáno, že hlavní náplň jeho činnosti i obvyklé místo výkonu jeho práce se nachází v členském státě, kde má zaměstnavatel sídlo, ale zaměstnanec vykonává ve stejném časovém rozsahu své povinnosti na dálku z jiného členského státu, kde má trvalé bydliště“.<sup>92</sup>

.....

<sup>91</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 105 – 106.

<sup>92</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. 2. 2023, sp. zn. C-710/21

### 2.6.1 Agenturní zaměstnávání

Specifickou situací v souvislosti s nadnárodním zaměstnavatelem a jeho insolvenčí může být vysílání zaměstnanců do zahraničí a agenturní zaměstnávání. V momentě, kdy dojde k vyslání zaměstnanců do ČR podle směrnice 96/71/ES<sup>93</sup> a kdy zaměstnanci budou po omezenou dobu vykonávat práci v ČR, ochrana poskytovaná ZoOZpPNZ by se na ně vztahovat neměla. Jak je specifikováno v § 3 odst. 1 písm. d) zmíněného zákona, za nadnárodního zaměstnavatele se považuje subjekt, který provozuje svou činnost stálým způsobem jak na území svého státu, tak i v alespoň jednom dalším členském státě EU. V souladu s čl. 2 odst. 1 směrnice 96/71/ES se termín vyslaný pracovník vztahuje na pracovníka, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Takoví pracovníci nejsou integrováni do pracovního trhu hostitelské země a po dokončení svého pracovního úkolu se vrací zpět do své domovské země. Toto platí i pro agenturní zaměstnance, ačkoliv v tomto případě lze diskutovat o určité míře integrace na trh práce, vzhledem k povaze agenturního zaměstnávání jako poskytování pracovní síly. Doba, po kterou může být zaměstnanec v unijním prostoru vyslán, není pevně daná ani unijními, ani národními předpisy. Z ustanovení § 87 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti, které se týká informačních povinností zaměstnavatele při poskytování nadnárodních služeb, vyplývá, že perioda vyslání může přesahovat i 12 měsíců. To znamená, že zaměstnanec může na území České republiky v rámci nadnárodního vyslání pracovat delší dobu, možná i několik let, aniž by jeho obvyklé pracoviště bylo na území České republiky.

Pro hodnocení přeshraničního aspektu zaměstnavatele je klíčové zohlednění místa, kde je práce obvykle vykonávána. I v těchto případech jde o zjištění, zda došlo k výkonu práce na území ČR a je nezbytné vycházet z individuálních specifíků okolností dané situace. Úřad práce je zavázán uhradit mzdové požadavky nadnárodního zaměstnavatele jen tehdy, jestliže zaměstnanci tohoto zaměstnavatele v relevantním čase vykonávali nebo standardně vykonávali práci v České republice. Tento předpoklad je v souladu s čl. 9 odst. 1 směrnice 2008/94/ES a potvrzuje jej např. Soudní dvůr EU ve svém rozhodnutí ve věci C-477/09 Charles Defossez<sup>94</sup>. Doplněním pro

.....

<sup>93</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

<sup>94</sup> Rozhodnutí SD EU ze dne 10. 3. 2011, sp. zn. C-477/09 - Defossez

určení místa výkonu práce může být i nařízení 883/2004<sup>95</sup>, které umožňuje stanovit, ke kterému systému sociálního zabezpečení členského státu je pracovník příslušný. V případech, kdy český zaměstnavatel vysílá svého zaměstnance k práci do jiného státu EU/EHP nebo Švýcarska, se vyslaný pracovník považuje za osobu, která obvykle vykonává svou činnost v České republice, a tudíž podléhá ochranným ustanovením zákona ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Pokud jsou zaměstnanci vysíláni v rámci EU, budou chráněni příslušnými právními předpisy, avšak bude nutné určit odpovědnou záruční instituci konkrétního členského státu a právní řád, který bude aplikován při realizaci vyrovnání mzdových požadavků daného zaměstnance. V situaci, kdy je zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem z tzv. třetího státu, tedy státu mimo EU/EHP a Švýcarsko, takový zaměstnavatel není považován za nadnárodního, a proto mzdové nároky vyslaného zaměstnance nebudou zahrnuty v rámci ochrany poskytované Úřadem práce či jiné záruční instituce v EU.<sup>96</sup>

## **2.7 Postup zaměstnance v případě insolvence jeho zaměstnavatele**

### **2.7.1 Hmotněprávní a procesní aspekty**

V souladu s českým právním řádem má zaměstnanec právo na uspokojení svých splatných mzdových nároků, které mu nebyly vyplaceny zaměstnavatelem nacházejícím se v situaci platební neschopnosti. Toto právo je upraveno a zaručeno několika zákony, které přesně vymezují rozsah a podmínky, za nichž je možné nároky zaměstnance uspokojit.

Úvodní část ZoOZpPNZ specifikuje oblast působnosti regulace, která se věnuje ochraně zaměstnanců v situaci, kdy jejich zaměstnavatel nesplácí své závazky. Tato problematika, ačkoli úzce souvisí s obecnějším konceptem zaměstnanosti a je v kontextu s § 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti<sup>97</sup>, je ve poměrně autonomním segmentem právního řádu, který je zpracován jako *lex specialis*. Legislativní rámec odráží tuto unikátnost a je zřejmý z ustanovení § 4 odst. 1 zákona o Úřadu práce, které přiděluje Úřadu práce mimo jiné úkoly související právě s touto oblastí podle

.....

<sup>95</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

<sup>96</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 143 – 146.

<sup>97</sup> § 126 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti – „Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.“

podmínek stanovených zákonem o ochraně zaměstnanců. Hmotněprávní charakteristika této legislativy je ovlivněna předpisy z různých právních oblastí, zahrnující právo správní, pracovní, insolvenční, občanské, daňové a také právo Evropské unie.

Co se týče procesní stránky řízení o mzdových nárocích, postupuje se v tomto řízení podle SŘ. Přestože dřívější verze ZoOZpPNZ explicitně odkazovala na správní řád v rámci konkrétních ustanovení, je zřejmé, že správní řád se uplatňuje na celý proces řízení prováděný Úřadem práce. Správní řád se vždy použije, pokud zvláštní zákon nestanoví-li něco jiného, a to v souladu s § 1 odst. 2 SŘ. V rámci správního řízení je Úřad práce prvostupňovým orgánem a Ministerstvo práce a sociálních věcí odvolacím orgánem, jak vyplývá z § 5 zákona o Úřadu práce. Typickými příklady takového správního řízení jsou řízení o žádosti o uspokojení mzdových nároků podle § 44 SŘ a končí vydáním rozhodnutí dle § 8a nebo § 9 ZoOZpPNZ, nebo oznámením podle § 8 téhož zákona, řízení z moci úřední o povinnosti úhrady prostředků osobou s dispozičním oprávněním ukončené vydáním rozhodnutí podle § 13 ZoOZpPNZ, řízení z moci úřední o vrácení prostředků zaměstnancem, které končí vydáním rozhodnutí podle § 14 ZoOZpPNZ.

V souvislosti na soudní přezkum rozhodnutí správních orgánů, tak v minulosti byla ochrana soudů účastníkům poskytována v režimu soukromoprávní ochrany, kdy účastník musel podat proti rozhodnutí žalobu podle části páté OSŘ, kdy v situaci, že rozhodl správní orgán podle zvláštního zákona o sporu nebo o jiné právní věci, která vyplývá ze vztahů soukromého práva a pokud nabylo rozhodnutí správního orgánu právní moci, mohla být tatáž věc projednána na návrh v občanském soudním řízení.<sup>98</sup>

Významným mezníkem v oblasti právní ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele se stal rok 2017, kdy došlo k podstatné změně v pravomoci soudů. Zvláštní senát se v kauze Konf 44/2017 vyslovil k otázce, zda mzdové nároky dle ZoOZpPNZ, spadají do veřejnoprávní či soukromoprávní sféry. Senát došel k závěru, že tyto nároky mají veřejnoprávní charakter, a tudíž patří do pravomoci správního soudnictví. Rozhodnutí senátu přineslo důležitou interpretaci k povaze mzdových nároků. Úřad práce, který rozhoduje v první instanci, neřeší spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o výplatu mzdy, ale o nárocích z veřejných

.....

<sup>98</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 29 – 34.



prostředků. Tímto je zajištěna ochrana nejen zaměstnanců, ale i veřejného zájmu státu, který se prostřednictvím této ochrany snaží poskytnout zaměstnancům jistou formu sociálního zabezpečení. Vztah mezi zaměstnancem a Úřadem práce není charakterizován jako rovnocenný, jelikož zaměstnanec nemá možnost vyjednávat o podmínkách či výši nároku. Úřad práce svým rozhodnutím jednostranně určuje nároky, což svědčí o nadřazeném postavení správního orgánu, a tak vyplývající veřejnoprávní povaze vztahu. Toto postavení je dále umocněno faktem, že Úřad práce je organizační součástí státní správy a jeho rozhodování má vrchnostenský charakter. Soudní ochrana zaměstnanců tedy přešla do kompetence správních soudů. Tento přístup umožňuje komplexnější a efektivnější ochranu práv zaměstnanců v rámci jednotného soudního systému.<sup>99</sup>

### 2.7.2 Příslušnost Úřadu práce

Podle ustanovení § 4 ZoOZpPNZ může zaměstnanec, který se domáhá náhrady svých mzdových nároků, svůj požadavek podat u kteréhokoliv krajské pobočky Úřadu práce nebo u jeho kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. V případě, že zaměstnanec nezdržuje v České republice, musí si určit zástupce pro příjem písemností na území České republiky a informovat o této skutečnosti spolu s údaji o bankovním účtu, který je zřízen u finanční instituce, příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce nebo její kontaktní pracoviště v rámci procesu uplatňování svých mzdových nároků. Správní řízení týkající se mzdových nároků se považuje za zahájené v den, kdy kterákoliv krajská pobočka Úřadu práce nebo její kontaktní místo obdrží příslušnou žádost od zaměstnance. O mzdových nárocích bude rozhodovat Úřad práce podle místní příslušnosti. Důvodem tohoto řešení je požadavek, aby o oprávněnosti mzdových nároků zaměstnanců rozhodoval a výplatu prováděl vždy jeden Úřad práce. Jak ale bylo zmíněno, zaměstnanec může však podat žádost na kterémkoliv Úřadu práce. Tento úřad práce, který je k rozhodnutí nepřislušný, neprodleně postoupí žádost k rozhodnutí místně příslušnému úřadu práce.<sup>100</sup> Možnost podávat žádosti prostřednictvím libovolného pracoviště Úřadu práce je reflektována legislativou s ohledem na dostupnost služeb pro zaměstnance požadující náhradu nevyplacených mzdových nároků, a to i v kontextu efektivity a rychlosti procesu a následného vyplacení finančních prostředků ze strany státního orgánu. Tento přístup

.....

<sup>99</sup> Usnesení NSS ze dne 14.12.2017, sp. zn. Konf 44/2017 - 7

<sup>100</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

navíc přispívá k uchování stanovených lhůt pro podání žádosti vzhledem k tomu, že právní předpisy vycházejí z předpokladu, že řízení se považuje za zahájené okamžikem přijetí žádosti ze strany věcně a místně příslušného správního orgánu. Tím pádem je hmotněprávní lhůta dodržena, jestliže je žádost o uspokojení dlužných mzdových nároků podána nejpozději v poslední den této lhůty na jakémkoliv krajské pobočce nebo kontaktním pracovišti Úřadu práce.

I když má zaměstnanec možnost obrátit se se svou žádostí o uspokojení mzdových nároků na libovolnou krajskou pobočku Úřadu práce nebo její kontaktní pracoviště, konečné rozhodování o těchto nárocích je v gesci Úřadu práce v souladu s místní a funkční příslušností dané krajské pobočky. Tato pobočka je určena na základě sídla zaměstnavatele, umístění jeho obchodního či odštěpného závodu v případě nadnárodního zaměstnavatele. Pokud jde o nadnárodní zaměstnavatele, mohou nastat dvě situace. V prvním případě, pokud je zaměstnavatel usídlen v ČR a působí v jiném členském státě, je příslušnost určena podle sídla zaměstnavatele v ČR. V druhém případě, pokud zaměstnavatel sídlí v jiném členském státě a činnost provozuje v ČR, je příslušnost stanovena na základě místa obchodního závodu nebo odštěpného závodu v ČR.<sup>101</sup>

Specifické situace mohou nastat, pokud nadnárodní zaměstnavatel působící na území ČR zde nemá zřízenou žádnou organizační složku či odštěpný závod evidovaný v obchodním rejstříku. Tyto případy jsou výjimečné a mohou vyplývat z aplikace unijního práva. Čl. 9 směrnice 2008/94/ES používá pojem příslušnost v kontextu vnitrostátního procesního práva, což se týká pravomoci členských států určit si věcnou, funkční či místní příslušnosti záruční instituce dle svého. Pokud by tedy příslušný orgán došel k závěru, že záruční instituce ČR je příslušný na základě čl. 9 směrnice 2008/94/ES k úhradě dlužných mezd zaměstnancům a došlo k založení jeho pravomoci ve smyslu splnění podmínky platební neschopnosti nadnárodního zaměstnavatele, ale jejich zaměstnavatel nemá na území situované sídlo, organizační složku či místo podnikání, nelze takovou žádost zamítnout. V takových případech lze příslušnost krajské pobočky Úřadu práce k rozhodování o výplatě mzdových nároků dovodit z umístění provozovny nadnárodního zaměstnavatele, přičemž pojem provozovny je vyložen příslušnou judikaturou Soudního dvora EU, a to zejména již

.....

<sup>101</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

zmíněným rozsudkem ve věci C-310/07 Holmqvist. Jako pomůcka pro určení příslušnosti může poskytnout již zmiňované ustanovení § 429 odst. 1 věta IZ, podle které insolvenční soud, v jehož obvodu je umístěna provozovna, rozhodnutí cizího orgánu zveřejní vyhláškou neprodleně poté, co mu bude doručeno insolvenčním správcem nebo jakýmkoliv jiným orgánem k tomu zmocněným v členském státě EU, v němž bylo rozhodnutí vydáno.<sup>102</sup>

Zavedení tohoto mechanismu reflektuje záměr zákonodárce zajistit, aby o mzdových nárocích zaměstnanců jednoho zaměstnavatele rozhodoval jediný orgán Úřadu práce, který bude také sjednoceně koordinovat vymáhání těchto nároků v rámci insolvenčních řízení před příslušným krajským soudem. Rozdělení kompetencí mezi přijetí žádosti a následné rozhodnutí je ospravedlnitelné s ohledem na charakter řízení. Tento systém rovněž zajišťuje, že zákon je dostupnější pro žadatele, neboť mnozí zaměstnanci bydlí daleko od pobočky Úřadu práce, která o jejich nárocích má rozhodovat, a díky tomu mohou své žádosti podávat na místně příslušném pracovišti Úřadu práce, kde mohou rovněž ihned odstranit případné nedostatky žádosti nebo doplnit potřebné dokumenty. Avšak využití procesních práv (např. nahlížení do spisu) v rámci správního řízení může být omezené, jelikož pro zaměstnance, který delší dobu neobdržel mzdu, může být fyzické dostavení se na pobočku Úřadu práce, která věc řeší, značnou překážkou.<sup>103</sup>

### 2.7.3 Lhůty pro uplatnění mzdových nároků

Ustanovení § 4 odst. 5 a 6 ZoOZpPNZ se věnuje hmotněprávním lhůtám pro uplatnění mzdových nároků zaměstnancem u Úřadu práce. Podání žádosti bylo mj. revidováno novelou zákona č. 125/2023 Sb. Zákon aktuálně jasně definuje lhůty tak, že zaměstnanec má právo uplatnit mzdové nároky nejpozději do 5 měsíců a 15 následujících dnů ode dne, kdy bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení či v případě nadnárodního zaměstnavatele ode dne zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení u příslušného orgánu v jiném členském státě EU podle přímo použitelného předpisu EU.<sup>104</sup> Jelikož se jedná o lhůtu hmotněprávní, musí být žádost poslední den

.....

<sup>102</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 151 – 172.

<sup>103</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>104</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

lhůty podána Úřadu práce, tzn., že nepostačí jí pouze podat k poštovní přepravě. Pokud poslední den této lhůty připadne na sobotu, neděli nebo svátek, platí pravidlo, že posledním dnem lhůty se stává nejbližší následující pracovní den.<sup>105</sup>

Je možné, že zákonná lhůta 5 měsíců a 15 dnů bude zkrácena, a to na základě vývoje insolvenčního řízení. Pokud v této lhůtě dojde buď k zániku moratoria vyhlášeného před zahájením insolvenčního řízení, nebo soud rozhodne o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí, které musí nabýt právní moci. V případě, kdy je proti rozhodnutí insolvenčního soudu podáno odvolání, je pro určení definitivnosti doby pro procesní úkony nezbytné počkat na rozhodnutí odvolacího soudu, což je zásadní, jelikož právní účinnost daného rozhodnutí nabyde až s nabytím právní moci usnesení odvolacího soudu. Nutno poukázat na nerovnováhu mezi ustanovením IZ a ZoOZpPNZ, neboť ustanovení § 146 a § 89 odst. 1 IZ předpokládá zánik účinků spojených se zahájením insolvenčního řízení v okamžiku, kdy je jiné rozhodnutí o insolvenčním návrhu zveřejněno v insolvenčním rejstříku. V kontrastu s tím, druhý právní předpis stanoví konec lhůty pro podání žádosti až k právní moci, kdy jiné rozhodnutí o insolvenčním návrhu nabude právní moci. Komplikace mohou nastat i v případě, že by vyznačení právní moci rozhodnutí v insolvenčním rejstříku bylo provedeno se zpožděním. To by mohlo vést k situaci, kdy by Úřad práce původně akceptoval návrhy jako řádně a včas podané, avšak později by se setkal s informací o nabytí právní moci rozhodnutí, které zkracuje relevantní lhůtu. V této souvislosti je esenciální, aby Úřad práce projevil zvýšenou ostražitost již v momentě vydání soudního rozhodnutí a zahrnul do svých úvah potenciální zpožděné vyznačení právní moci. Taková okolnost může vyústit ve zdržení zpracování předložených návrhů a v ojedinělých případech může vést k aplikaci přerušování řízení podle SŘ. V této situaci by konec insolvenčního řízení mohl být vnímán jako prejudiciální otázka, neboť výsledek řízení týkajícího se uspokojení mzdových požadavků je závislý na vyřešení této právní otázky.<sup>106</sup> Co se týče rozhodnutí o úpadku, tak tím se nepřerušuje řízení o dlužných mzdových nárocích zaměstnanců dlužníka dle ustanovení § 140d odst. 2 písm. c) IZ.<sup>107</sup>

.....

<sup>105</sup> § 601 až 608 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>106</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 164 – 172.

<sup>107</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

V případě, že dojde k iniciaci nového insolvenčního řízení prostřednictvím podání nového návrhu, dochází ke vzniku nové platební neschopnosti, což vede běhu nové zákonné lhůty, během níž mají zaměstnanci možnost pro uspokojení svých pohledávek. Pokud by se mzdové nároky zaměstnance týkaly i tohoto nově vymezeného rozhodného období, nabývá zaměstnanec práva znovu předložit a prosazovat své nároky v rámci této nově stanovené lhůty. Stanovenou lhůtu pro uplatnění mzdových nároku lze ze zákona i prodloužit. Může tak učinit vláda svým nařízením v odůvodněných případech. Záměrem takové nařízení a prodloužení lhůty je zmírnění závažných regionálních a sociálních následků, které mohou nastat v důsledku insolvence rozsáhlých podniků s významným regionálním přesahem, jež mají na svém kontě značné zaměstnanecké základny. Insolvence takových subjektů má obvykle velké dopady na místní trh práce. Nařízení rovněž umožňuje zohlednění situace zaměstnavatelů v platební neschopnosti působících v sektorech, jež procházejí postupnými strukturálními změnami. Nicméně daná právní úprava nadále nespécifikuje možnou délku prodloužení lhůty pro taková opatření, ani nestanoví kritéria pro zdůvodnění přijetí takových opatření.<sup>108</sup> Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, pokud žádost není uplatněna ve lhůtách stanovených zákonem, tedy buď ve lhůtě řádné, zkrácené či prodloužené. Jelikož se jedná o prekluzivní lhůtu, po uplynutí lhůty již nárok nelze uplatnit. Nesplnění této hmotněprávní lhůty nelze prominout a nelze tedy využít institutu navrácení v předešlý stav.<sup>109</sup>

#### **2.7.4 Žádost zaměstnance a omezení dlužných mzdových nároků**

Ustanovení § 6 ZoOZpPNZ upravuje požadavky na formu a obsah podávané žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnancem. Zaměstnanec uplatňuje své mzdové nároky prostřednictvím podání žádosti, čímž dochází k zahájení správního řízení. Rozhodovací pravomoc v otázce nároku na mzdové pohledávky přísluší Úřadu práce, respektive jeho krajské pobočce. Tento postup tedy představuje úkon správního orgánu, kterým se zakládají práva a povinnosti v konkrétní záležitosti, a proto je možné ho kategorizovat jako správní řízení. Vzhledem k tomu, že proces je uveden do pohybu na základě žádosti, jedná se o zahájení řízení o žádosti v souladu s ustanovením § 44 a násl. SŘ. Dalo by se říct, že správní řízení o uspokojení dlužných mzdových nároků je řízením s jedním účastníkem. Přímým účastníkem

.....

<sup>108</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 170.

<sup>109</sup> § 654 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

správního řízení ve smyslu § 27 odst. 1 SŘ je zaměstnanec, který podal žádost o uhrazení dlužné mzdy, tedy osoba, které bude výsledné rozhodnutí adresováno a která z tohoto rozhodnutí nabude právo na výplatu finančních prostředků ze strany Úřadu práce.<sup>110</sup>

Žádost musí být dle zákona písemná, nelze učinit podání žádosti ústně do protokolu. Avšak elektronické podání je fakticky kvalifikovanou formou podání písemného. Požadavky na písemnou žádost zaměstnance, který uplatňuje mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce jsou následující. V písemné žádosti musí zaměstnanec uvést:

- jméno;
- rodné číslo či datum narození;
- adresu bydliště;
- označení zaměstnavatele;
- sídlo nebo místo jeho podnikání;
- výši uplatňovaných mzdových nároků;
- údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů;
- kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky, a způsob jejich výplaty;
- případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena;
- označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků.<sup>111</sup>

Zaměstnanec má právo uplatňovat mzdové nároky v rozsahu, který nesmí přesáhnout hodnotu mzdových nároků, jež se vztahují k období tří kalendářních měsíců v rozhodném období. Po částečném uspokojení těchto nároků je Úřad práce České republiky oprávněn, prostřednictvím své krajské pobočky, přistoupit k vyrovnání následujících mzdových pohledávek daného pracovníka vůči stejnému zaměstnavate-

.....

<sup>110</sup> Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

<sup>111</sup> § 6 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

li, a to až po uplynutí jednoho kalendářního měsíce následujícího po období dvanácti měsíců od posledního měsíce, ve kterém došlo k vyrovnání mzdového nároku pracovníka ze strany Úřadu práce. Maximální výše mzdových pohledávek, která může být vyplacena jednotlivému pracovníku za měsíc, včetně případného doplatku dle § 9 odst. 7 ZoOZpPNZ, je omezena na hodnotu jednoho a půl násobku stanovené rozhodné částky. Tuto rozhodnou částku pravidelně vyhláší a zveřejní Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů, přičemž částka odpovídá průměrné mzdě v národním hospodářství zaznamenané v předešlém kalendářním roce. Při výpočtu se vychází z rozhodné částky, která je aktuální k datu vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního procesu nebo k datu oznámení o zahájení insolvenčního řízení. Aktuální rozhodná částka je 42.427,- Kč.<sup>112</sup>

## **2.8 Skončení pracovního poměru v případě insolvence zaměstnavatele**

Obecně může pracovní poměr být rozváznán pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době či pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby a pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti může skončit dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání<sup>20</sup>), zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.<sup>113</sup> V souvislosti s insolvencí zaměstnavatele by bylo možné hovořit např. o výpovědi dané zaměstnavatelem, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část či se stane zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zaměstnanci v negativní finanční situaci zaměstnavatel mohou využít institutu okamžitého zrušení pracovního poměru v případě, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.<sup>114</sup>

.....

<sup>112</sup> 366/2023 Sb. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2023 pro účely zákona o zaměstnanosti

<sup>113</sup> § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>114</sup> § 52 a 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V kontextu platební neschopnosti zaměstnavatele může dojít k aktivaci hromadného propuštění. Hromadné propuštění je upravené v § 62 a 63 ZP, když dochází k situaci, kdy zaměstnavatel skončí pracovní poměry s více zaměstnanci v průběhu 30 dnů. Tento proces je aplikován, pokud zaměstnavatel dá výpovědi z důvodů, které jsou stanoveny v § 52 odstavcích a) až c) ZP, a to v případě, že postihne alespoň deset zaměstnanců u firmy, která má celkem od dvaceti do sta zaměstnanců, deset procent zaměstnanců u organizace s počtem zaměstnanců mezi 101 a 300, nebo minimálně třicet osob ve společnosti, která zaměstnává více než tři sta lidí. Hromadné propuštění s sebou bezpochyby přináší negativní důsledky, které ovlivní větší množství zaměstnanců, ale může zapříčinit růst celkové úrovně nezaměstnanosti. Z těchto důvodů je s hromadným propouštěním spojena řada povinností, které zaměstnavatelé v případě běžného skončení pracovního poměru nemají. V případě hromadného propouštění mají zaměstnanci povinnost jednak vůči odborovým organizacím a radám zaměstnanců a jednak vůči státním orgánům. Zaměstnavatel je právně zavázán informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o svém úmyslu provést hromadné propouštění, a to nejméně 30 dnů před podáním individuálních výpovědí. Tato notifikace, jež musí být podána písemně, je povinna zahrnovat základní informace o příčinách plánovaného hromadného ukončení pracovních poměrů, celkový počet zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele, počet a struktura zaměstnanců, jichž se opatření týká, období kdy dojde k hromadnému propouštění, navržená hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců, informace o zahájení jednání s odborovou organizací či radou zaměstnanců.<sup>115</sup> Podle ustanovení § 67 ZP zaměstnancům, kteří jsou propouštěni v důsledku důvodů specifikovaných v § 52 písmen a) až c) ZP, ať už prostřednictvím výpovědi od zaměstnavatele nebo prostřednictvím dohody obou stran, náleží při ukončení pracovního poměru odstupné od zaměstnavatele. Výše odstupného je závislá na délce trvání pracovního poměru u daného zaměstnavatele a stanovuje se takto:

- zaměstnanci, kteří byli zaměstnáni méně než jeden rok, mají nárok na odstupné ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku;
- jestliže pracovní poměr trval od jednoho roku do dvou let, je odstupné stanoveno na dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku;

.....

<sup>115</sup> RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností a hromadné propouštění. Vydání 1. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 67 - 72



- pokud pracovní poměr přesáhl dvouletou dobu, přísluší zaměstnanci trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku;

V případě výpočtu délky pracovního poměru se započítává i doba předchozího zaměstnání u stejného zaměstnavatele, pokud období mezi skončením starého a nástupem do nového pracovního poměru nepřevyšuje šest měsíců.<sup>116</sup> Jak bylo řečeno v kapitole 2.5.4, odstupné je považováno za mzdový nárok a pokud jej zaměstnavatel nevyplatí, může se zaměstnanec s žádostí obrátit na Úřad práce.

.....

<sup>116</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### **3 Role Úřadu práce ČR v případě insolvence zaměstnavatele**

ZoOZpPNZ ve svém ustanovení § 4 odst. 1 přiznává Úřadu práce důležitou roli v kontextu platební neschopnosti zaměstnavatele. Na to navazuje zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, kde shodně v ustanovení § 4 odst. 1 písm. c) uvádí, že Úřad práce plní úkoly v oblastech ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká, že státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Úřady práce.

Úřadům práce je svěřen poměrně velký rozsah povinností, a to jak v oblasti zajišťování komunikace s pracovníky postiženými změnami v zaměstnání, tak i v poskytování neustálé podpory ve formě informací a poradenství. Úřady práce jsou zodpovědné za příjem a zpracování žádostí, rozhodování o nárocích dle platných právních předpisů, podílejí se na kooperaci s příslušnými soudy, provádějí finanční transakce, kontrolují oprávněnost požadovaných mzdových nároků a mohou být zainteresovány v insolvenčních či soudních řízeních. Zákonem o Úřadu práce ČR, který nabyl účinnosti dne 1. dubna 2011, byla konstituována záruční instituce – Úřad práce České republiky. Úřad práce České republiky, jakožto správní úřad s celostátní působností, je organizačně rozdělen na generální ředitelství a čtrnáct krajských poboček, včetně pobočky pro hlavní město Prahu. Každá krajská pobočka má svá kontaktní pracoviště. Identifikaci, sídla a územní obvody krajských poboček stanoví příloha k zákonu o Úřadu práce. Rozhodnutí o stanovení a počtu kontaktních pracovišť není pevně zakotveno v legislativě, a je tedy předmětem interních směrnic. V současnosti je oblast ochrany práv zaměstnanců delegována na krajskou úroveň v rámci Úřadu práce, konkrétně na kontrolně právní odbory a jejich právní oddělení. Tato skutečnost však nebrání tomu, aby na jakémkoli kontaktním pracovišti bylo možné podat žádost podle zákona o ochraně zaměstnanců.<sup>117</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí je dle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, péči o rodinu a děti, péči o občany,

.....

<sup>117</sup> Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a <https://www.uradprace.cz/>

kteří potřebují zvláštní pomoc a pro otázky mzdové a sociální politiky.<sup>118</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným správním úřadem Úřadu práce dle ustanovení § 1 odst. 3 zákona o Úřadu práce, stejně jako odvolacím orgánem podle ustanovení § 5 odst. 2 zákona o Úřadu práce pro správní řízení vedená podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

### **3.1 Postup po podání žádosti na uspokojení mzdových nároků**

Zaměstnanec, jehož zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu, plat či jiné mzdové nároky, může podat žádost na uspokojení mzdových nároků na jakékoliv krajské pobočce či kontaktním pracovišti Úřadu práce. Jak již bylo řečeno, k projednávání žádosti je vždy příslušná jedna konkrétní krajská pobočka Úřadu práce vzhledem k usídlení zaměstnavatele či umístění jeho obchodního či odštěpného závodu v případě nadnárodního zaměstnavatele. Ustanovení § 4 odst. 3 ZoOZpPNZ normuje postup, který má být sledován v případě, pokud je podána žádost na místě, které není pro její vyřízení kompetentní, tedy na pracovišti úřadu práce, jenž není místně nebo funkčně příslušné. Každé pracoviště úřadu práce, ať už se jedná o krajskou pobočku, kontaktní pracoviště nebo samotné generální ředitelství, je povinno, pokud samo není příslušné k rozhodnutí, ihned předat žádost k řešení pracovišti, které má příslušnost. Přestože legislativa explicitně pojednává především o místní nepříslušnosti, je dle analogia legis nutno postupovat obdobně i v případě, kdy není pracoviště funkčně příslušné, což platí v kontextu generálního ředitelství dle § 2 zákona o Úřadu práce.<sup>119</sup> V rámci správního řízení je zásadní odkaz na ustanovení § 37 SŘ, podle něhož se podání žádosti kvalifikuje jako úkon správního řízení. Dle ustanovení § 12 SŘ, obdržel-li správní orgán podání, pro něž není věcně či místně příslušný, je povinen toto podání bez zbytečného odkladu předat příslušnému orgánu prostřednictvím usnesení a zároveň o tomto kroku informovat toho, kdo podal podání. Tato usnesení se pouze poznamená do spisu.<sup>120</sup>

Vzhledem k tomu, že Úřad práce není nadán pravomocemi v oblasti insolvenčního práva, obecně nemají tyto orgány povinnost řešit návrhy zaměstnanců týkajících se zahájení insolvenčního řízení proti jejich zaměstnavatelům. Přesto je Úřad práce v souladu s imperativem dobré správy a s ohledem na přiměřenou poučovací povinnost

.....

<sup>118</sup> Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR

<sup>119</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>120</sup> Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

povinen adekvátně informovat o procesních oprávněních zaměstnance a o základní podmínce spočívající ve platební neschopnosti zaměstnavatele. Taková informace by měla zahrnovat zdůraznění nutnosti podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení zaměstnancem k příslušnému soudnímu orgánu. Množství užitečných informací mohou zaměstnanci nalézt také na webových stránkách Úřadu práce.<sup>121</sup>

Jakmile Úřad práce obdrží žádost na uspokojení mzdových nároku, zjišťuje nejprve to, zda zaměstnavatel, o němž se žádost týká, může být podle příslušného zákona považován jako subjekt v platební neschopnosti. Informace na portálu justice.cz slouží jako zdroj pro zjištění, zda byl vůči dotyčnému zaměstnavateli podán návrh na zahájení insolvenčního řízení. Pokud insolvenční řízení nebylo zahájeno, zaměstnanci jsou seznámeni s kritérii, které musí splňovat podmínky stanovené ZoOZpPNZ, aby mohli požádat Úřad práce o vyrovnání neuhrazených mzdových nároků. Krajské pobočky úřadu práce zajišťují plnění informačních povinností, které jsou vymezeny v § 4 odst. 2 SŘ. Tento zákon ukládá povinnost poskytnout osobám přiměřené poučení o jejich právech a povinnostech, pokud je to nutné s ohledem na charakter úkonu a osobní okolnosti dotčené osoby. I když v této fázi, před podáním žádosti o vyrovnání mzdových nároků, nelze mluvit o správním řízení ve striktním slova smyslu, protože řízení nebylo zahájeno, zásady chování správních orgánů stanovené ve druhé hlavě SŘ se aplikují i na další činnosti správního orgánu.<sup>122</sup>

Je tedy povinností Úřadu práce zjišťovat informace o finanční situaci zaměstnavatelů a Úřad práce tak zjišťuje bez předchozího upozornění ze strany soudních orgánů. Tento úkol vyplývá z nutnosti získání dat z insolvenčního rejstříku. Dle § 4a zákona o Úřadu práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí administrátorem Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí, do něhož jsou začleněny informace nezbytné pro plnění úkolů v oblasti ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.<sup>123</sup> Pokud zaměstnavatel řádně zaplatil všechny mzdy svým zaměstnancům, nemůže být považován za platebně neschopného. Stav platební neschopnosti by neměl být posuzován jen v momentě, kdy nastane, ale také podle toho, zda zaměstnavatel nevyplatil mzdy svým zaměstnancům. Jestliže zaměstnavatel zaplatil všechny mzdy, a přesto je proti němu zahájeno insolvenční

.....

<sup>121</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 101 – 102.

<sup>122</sup> Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

<sup>123</sup> Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

řízení nebo je prohlášen jeho úpadek z jiných důvodů, Úřad práce nebude řešit žádnou žádost o uspokojení mzdových nároků, protože nebudou existovat žádné nevyplacené mzdy, které by zaměstnanci mohli po zaměstnavateli požadovat.<sup>124</sup>

Po zjištění, že došlo k vyhlášení moratoria nebo že insolvenční řízení bylo zahájeno, je zaměstnavatel považován za platebně neschopného, a to jak v rámci České republiky, tak v případě nadnárodních společností v jiných státech EU dle předpisů EU. Úřad práce má potom povinnost informovat zaměstnance o možnosti uplatnění jejich nároků a stanovených lhůtách pro jejich podání. Tato informační povinnost směřuje k veřejnosti a zajišťuje plnění cílů směrnice 2008/94/ES a aplikaci práv stanovených směrnicí a zákony o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.<sup>125</sup>

Způsob zveřejnění informací není explicitně definován zákonem. Běžně se však předpokládá zveřejnění prostřednictvím internetu, respektive na webových stránkách Úřadu práce, konkrétně na webové adrese:

- <https://www.uradprace.cz/web/cz/hledani-zamestnavatele-v-insolvenci>.

Na těchto webových stránkách jsou zaměstnavatelé identifikováni obchodní firmou, sídlem, identifikačním číslem a je zde také uveden termín pro podání žádosti a rozhodné období. V březnu 2024 bylo nalezeno 2.198 zaměstnavatelů v insolvenční.<sup>126</sup>

Příslušná krajská pobočka Úřadu práce postupuje v souladu ustanovení § 3 SŘ tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Jakmile k ní dojde uplatnění mzdového nároku alespoň jednoho zaměstnance, neprodleně písemně vyve zaměstnavatele k předložení písemného seznamu dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Skutečnost, zda mezi žadatelem o dlužný mzdový nárok a dotčeným zaměstnavatelem existují dlužné mzdové nároky zná z povahy věci právě zaměstnavatel. Zaměstnavatel tak musí učinit do 7 dnů od doručení výzvy.<sup>127</sup> Toto ustanovení je tedy dalším z projevů záměru zákonodárce

.....

<sup>124</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 99.

<sup>125</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>126</sup> <https://www.uradprace.cz/web/cz/hledani-zamestnavatele-v-insolvenci>

<sup>127</sup> § 7 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

poskytnout zaměstnancům právní nástroj, který by jim umožnil uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky poměrně rychlou formou.<sup>128</sup> Zaměstnavatel kromě vykazání dlužných mzdových nároků je povinen ve lhůtě 7 dnů prokázat Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody, které představují zdravotní a sociální pojištění a záloha na daň z příjmů. Při zjišťování skutečného stavu může Úřad práce konkrétní informace zjistit dotazem u příslušných institucí, ke kterému je Úřad práce oprávněn na základě ustanovení § 14a odst. 2 ZoOZpPNZ. Ten ještě pracuje s termínem osoba s dispozičním právem. Dle IZ se jedná o osobu, které v průběhu insolvenčního řízení přísluší právo nakládat s majetkovou podstatou ohledně všech oprávnění, ze kterých se skládá. Konkrétně je to dlužník v době do rozhodnutí o úpadku, dlužník v době od rozhodnutí o úpadku do rozhodnutí o způsobu řešení úpadku, insolvenční správce v době od prohlášení konkursu či dlužník v době od povolení reorganizace.<sup>129</sup>

Pokud jde o uspokojení mzdových nároků, tak jestli podle ustanovení § 8 ZoOZpPNZ souhlasí „*výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s písemným vykazáním dlužných mzdových nároků provedeným osobou s dispozičním oprávněním, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do 10 pracovních dnů od předložení tohoto vykazání osobou s dispozičním oprávněním oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.*“<sup>130</sup> Aby Úřad práce mohl takto postupovat, musí být splněny dvě základní podmínky. Zaprvé musí zaměstnanec podat žádost, v níž jasně specifikuje své neuspokojené mzdové nároky, které musejí odpovídat zákonným kritériím (mzdové nároky definované v § 3 odst. 1 písm. b ZoOZpPNZ). Zadruhé je nezbytné, aby osoba s dispozičním právem svoji povinnost a předložila písemný seznam všech neuhrazených mzdových nároků jejích zaměstnanců za rozhodné období.

Jakmile dojde k vyplacení mzdových nároků, krajská pobočka Úřadu práce České republiky je povinna neprodleně notifikovat příslušný soudní orgán o skutečnosti, že došlo k uspokojení mzdových nároků zaměstnanců, a to včetně poskytnutí detailních

.....

<sup>128</sup> KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 205 – 2010.

<sup>129</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

<sup>130</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

informací o rozsahu a výši těchto nároků, jež byly naplněny. V případech, kdy dochází k situaci, ve které Úřad práce České republiky, prostřednictvím jeho krajské pobočky, nenaplnil mzdové požadavky zaměstnance v plné výši požadované dotyčným zaměstnancem, nebo když tyto nároky nebyly akceptovány či uznány, je zaměstnanec oprávněn uplatit tyto mzdové nároky spolu s ostatními peněžními pohledávkami, které má vůči svému zaměstnavateli, v rámci insolvenčního řízení. Zaměstnavatel je povinen uhradit Úřadu práce veškeré finanční prostředky, které byly ze strany Úřadu práce vyplaceny zaměstnanci a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce. Jedná se o případ, kdy soud pravomocně rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, rozhodl o tom, že dlužník není v úpadku, zrušil konkurs z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení nebo proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující. Zaměstnavatel musí vše uhradit to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě. Zaměstnavatel musí zaplatit Úřadu práce finanční prostředky vyplacené zaměstnanci a částky odpovídající srážkám a odvodům, v případě, že moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení zaniklo, aniž bylo zahájeno insolvenční řízení, a to opět do 15 j dnů ode dne, kdy byl písemně vyzván k jejich úhradě. Pokud tak neučiní je v prodlení a po marném uplynutí této lhůty je povinen uhradit i úroky z prodlení. A samozřejmě zaměstnanec je zavázán k tomu, aby bez zbytečného odkladu vrátit Úřadu práce vyplacené mzdové nároky nebo jejich část, pokud věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Pokud tam zaměstnanec neučiní, rozhodne Úřad práce o vrácení těchto částek do 5 let od jejich vyplacení.<sup>131</sup>

### **3.2 Aktuální trendy v souvislosti vyplacení mzdových nároků**

Úřad práce na svých webových stránkách pravidelně zveřejňuje informace týkající se politiky zaměstnanosti, statistiky o trhu práce, časové řady uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst, míry nezaměstnanosti, podílu nezaměstnaných osob, statistické ročenky trhu práce apod. Úřad práce je možné dle dikce zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím požádat o poskytnutí informací. Dle usta-

.....

<sup>131</sup> § 9 – 14 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

novení § 2 zmíněného zákona jsou povinnými subjekty jsou ty subjekty, kterým zákon svěřil rozhodování o právech, právem chráněných zájmech nebo povinnostech fyzických nebo právnických osob v oblasti veřejné správy, a to pouze v rozsahu této jejich rozhodovací činnosti. Přičemž povinný subjekt, tj. Úřad práce, poskytuje informace na základě žádosti. Žádost podle zákona o svobodném přístupu k informacím je definována jako podání, které svým obsahem a formálními náležitostmi odpovídá požadavkům uvedeným v tomto zákoně a specifikuje povahu obsahu žádosti. Informace lze požadovat ústně nebo písemně, včetně použití elektronických komunikačních prostředků. Z textu žádosti musí být jednoznačně patrné, komu je adresována a že se jedná o požadavek na poskytnutí informace v souladu s daným zákonem. Fyzické osoby by měly ve své žádosti uvést jméno, příjmení, datum narození, adresu trvalého pobytu nebo bydliště a, pokud se liší, adresu pro doručování. Termín pro zpracování žádosti o informace je stanoven na 15 dní od přijetí žádosti nebo od jejího doplnění. Lhůta pro poskytnutí informace může být v závažných případech prodloužena, maximálně však o 10 dní.<sup>132</sup>

V rámci zpracování této diplomové práce a této problematiky byla prostřednictvím elektronické podatelny odeslána žádost o poskytnutí informací Úřadu práce České republiky. V podání opatřeném certifikovaným elektronickým podpisem byly požadovány tyto informace:

- Kolik bylo podáno žádostí zaměstnanců uplatňující své mzdové nároky za jednotlivé roky konkrétním pracovištěm Úřadu práce, a to v období let 2008 – 2023?
- Jaká konkrétní výše finančních prostředků v jednotlivých letech za období let 2008 – 2023 byla poskytnuta jednotlivými Úřady práce?

Pro počátek časového období byla určena účinnosti IZ. Žádost adresovaná Úřadu práce je součástí příloh - Obrázek 1 - žádost o poskytnutí informací. Během stanovené lhůty Úřad práce poskytl požadované informace, které zaslal prostřednictvím elektronické pošty. Zaslal jednak sdělení, viz Obrázek 2 - poskytnutí informací na základě žádosti, jednak excel soubor obsahující konkrétní počty a částky k požadovaným informacím, viz Obrázek 3 - mzdové nároky 2014 a následující.

Z poskytnutých informací vyplývá, že statistická data relevantní k požadavku jsou evidována na úrovni krajských poboček Úřadu práce ČR. Přesto je důležité pozna-

.....

<sup>132</sup> Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím



menat, že v rámci některých krajských poboček dochází ke zpracování agendy týkající se uspokojování mzdových nároků zaměstnanců i na úrovni vybraných kontaktních pracovišť. V těchto případech jsou tedy dostupné statistické údaje také pro tato pracoviště. Zřízení Úřadu práce České republiky bylo kodifikováno zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, a to s účinností od 1. dubna 2011. S tímto datem jsou spojeny rovněž existující krajské pobočky a kontaktní pracoviště. Údaje do dne 31. 3. 2011 jsou údaji předchozích právních subjektů, samostatných úřadů práce, kterými současný Úřad práce nemusí disponovat. Je také relevantní zmínit, že po svém zřízení v roce 2011 Úřad práce nepřistoupil okamžitě k používání současného informačního systému, ale teprve od roku 2014 je možné v něm efektivně vyhledávat požadované statistické informace.

V období let 2008 až 2013 bylo možné identifikovat pouze celkový počet podaných žádostí zaměstnanců, kteří uplatňovali své mzdové nároky. Tyto údaje byly získány z evidencí předcházejících právních subjektů a nemusí být zcela kompletní. Dostupné údaje se týkají pouze podaných žádostí a jsou následovné:

- rok 2008: 4.713 žádostí;
- rok 2009: 19.967 žádostí;
- rok 2010: 11.384 žádostí;
- rok 2011: 8.473 žádostí;
- rok 2012: 1.185 žádostí;
- rok 2013: 7 žádostí.

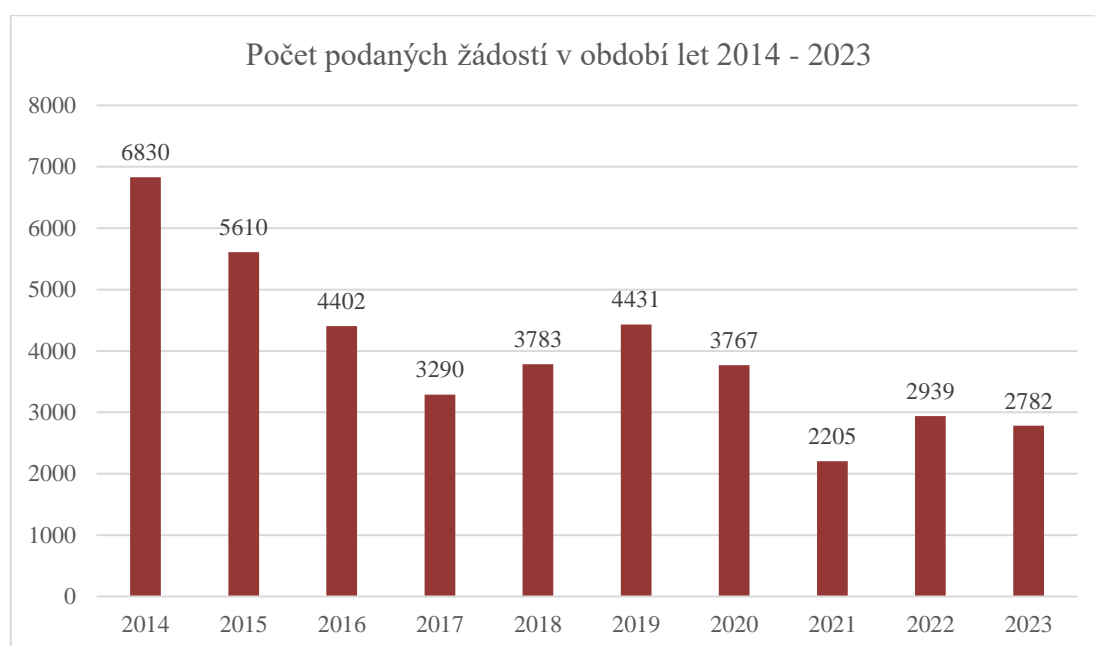
Detailnější statistické údaje pro uvedené období nebyly zpracovány. K tomu je třeba dodat, že skartační lhůta pro dokumentaci týkající se žádostí o uspokojení mzdových nároků a rozhodnutí a oznámení o přiznání (nepřiznání) mzdových nároků je stanovena na 10 let. S ohledem na tuto skutečnost je možné, že dokumentace z daného období již byla nebo bude v nejbližší době skartována. Je tedy zřejmé, že tyto údaje nejsou relevantní už s ohledem na zmíněné počty žádostí např. v letech 2012 či 2013.

V období let 2014 až 2023 došlo k významnému zlepšení v oblasti statistických údajů vedených Úřadem práce. Ve zmíněném časovém rozmezí jsou data již dostupná a kompletní, což umožňuje detailnější pohled na problematiku mzdových nároků a žádostí zaměstnanců. Statistiky jsou vedeny nejen na úrovni celého kraje, ale byly rovněž specifikovány pro jednotlivá kontaktní pracoviště. Díky tomu lze analyzovat počty podaných žádostí a objem vyplacených mzdových nároků s daleko větší přes-

ností a rozlišením. To nabízí reálný a komplexnější obraz o mzdových nárocích zaměstnanců a reflektuje regionální specifika trhu práce. Data mohou přispět k lepšímu porozumění trendům a vývoji v oblasti uplatňování mzdových nároků, což je klíčové pro hodnocení efektivity a účinnosti legislativních a správních procesů.

V následujících tabulkách bude znázorněn počet podaných žádostí a výše vyplacených mzdových nároků za časové období let 2014–2023. Pro informace týkající se konkrétních let, krajů, měst a kontaktních pracovišť lze odkázat na Obrázek 3 - mzdové nároky 2014 a následující.

**Tabulka 1 - počet podaných žádostí**



Data prezentovaná v tabulce poskytují přehled o počtu žádostí podaných zaměstnanci pro uspokojení mzdových nároků za období deseti let, konkrétně od roku 2014 do roku 2023. Z údajů je patrné, že došlo k celkovému poklesu počtu podaných žádostí v tomto desetiletém období. V roce 2014 bylo zaznamenáno nejvyšší množství podaných žádostí, celkem 6 830. Následující roky lze pozorovat postupný pokles těchto žádostí, kde v roce 2015 došlo k poklesu na 5 610 podaných žádostí a trend poklesu pokračoval až do roku 2017, kdy byl zaznamenán počet 3 290 žádostí. V roce 2018 došlo k mírnému nárůstu na 3 783 žádostí, což může indikovat změnu v ekonomických podmínkách, legislativě nebo jiných faktorech ovlivňujících trh práce. Po této krátké periodě nárůstu údaje opět ukázaly pokles v následujícím roce na 4 431 žádostí v roce 2019. Roku 2020 počet žádostí mírně poklesl na 3 767. Rok 2021 je zvláště pozoruhodný, jelikož zde došlo k výraznému poklesu počtu podaných žá-

dosí na 2 205, což může odrážet dopady pandemie COVID-19 nebo implementaci nových legislativních změn. V následujícím roce 2022 došlo k mírnému zvýšení na 2 939 žádostí. Poslední rok poskytnutých dat, 2023, ukazuje další pokles na 2 782 žádostí.

**Tabulka 2 - výše vyplacených mzdových nároků**



V analýze údajů o počtech podaných žádostí na uspokojení mzdových nároků a výši vyplacených mzdových nároků v letech 2014 až 2023 lze pozorovat zajímavé trendy. V roce 2014, kdy bylo podáno 6 830 žádostí a vyplaceno 250.347.285,- Kč. Od této doby do roku 2021 je patrný postupný pokles jak v počtu podaných žádostí, tak i v celkové výši vyplacených mzdových nároků, což naznačuje možné zlepšení ekonomické situace. V roce 2021 lze pozorovat nejnižší hodnoty jak v počtu podaných žádostí (2 205), tak ve výši vyplacených nároků (120.219.749,- Kč), což by mohlo korespondovat s dopady pandemie COVID-19, kdy mnoho firem čelilo finančním těžkostem a možná v důsledku toho mohlo dojít k odkladu nebo snížení mzdových nároků v souvislosti lex covid.<sup>133</sup> Zajímavě se situace mění v letech 2022 a 2023, kde i přes relativně nízký počet žádostí (2 939 v roce 2022 a 2 782 v roce 2023), dochází k výraznému nárůstu vyplacených mzdových nároků na 173.587.070,- Kč v roce 2022 a na 204.336.527,- Kč. Tento trend může signalizovat

.....  
<sup>133</sup> ČERNÝ, Martin. Dopady insolvence na pracovněprávní vztahy v době (po)koronavirové. epravo.cz [online]. 23. 6. 2020 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dopady-insolvence-na-pracovnepravni-vztahy-v-dobe-pokoronavirove-111283.html>

větší vymahatelnost práv, efektivní právní zastoupení zaměstnanců, růst průměrné mzdy nebo změnu v přístupu zaměstnavatelů k plnění mzdových povinností. Tyto údaje otevírají prostor pro další možné prozkoumání, což zahrnuje analýzu právních předpisů, ekonomického vývoje, trhu práce a sociální politiky. Zároveň jsou významné pro hodnocení dopadů právních novelizací na ochranu mzdových nároků pracovníků.

## 4 Insolvence zaměstnavatele v komparaci se zahraniční

### úpravou

V období pohybu pracovních sil v rámci EU, ke kterému dochází v důsledku volného pohybu osob, se stává otázka právní úpravy insolvence zaměstnavatele aktuální a relevantní pro široké spektrum subjektů. Dynamika pracovního trhu překračuje hranice států, což má za následek vzrůstající počet pracovníků např. z České republiky, kteří se vydávají za zaměstnáním do Německa či na Slovensko. Podobně lze konstatovat, že značný počet slovenských občanů nachází uplatnění na českém trhu práce. V kontextu těchto trendů je zásadní porozumět rozdílům v právních systémech, zvláště v oblastech, které jsou klíčové pro sociální a ekonomickou stabilitu jedinců, jako je právní úprava v oblasti insolvence zaměstnavatelů. Česká insolvenční právo je reprezentováno IZ, slovenská úprava vychází ze zákona 7/2005 Z. z., o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov a německý právní rámec zakládá Insolvenzordnung (InsO).

V kontextu právních úprav insolvence zaměstnavatele jsou Česká republika, Slovensko i Spolková republika Německo vázány unijním právem, které zakotvuje základní pravidla ochrany pracovníků v případě insolvence jejich zaměstnavatele. Základním pilířem této ochrany je již několikrát zmíněná Směrnice 2008/94/ES, která klade důraz na ochranu nároků zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele. Směrnice vymezuje minimální standardy pro zabezpečení nezaplacených mzdových pohledávek pracovníků a zavazuje členské státy k zavedení garančních institucí, které tyto nároky v případě potřeby kryjí<sup>134</sup>. Dále je právní rámec všech zemí ovlivněn Nařízením 2015/848 o insolvenčních řízeních. Toto nařízení stanoví pravidla týkající se jurisdikce, uznávání a výkonu rozhodnutí v oblasti insolvencí napříč členskými státy EU a zahrnuje i ustanovení o přeshraničních aspektech insolvence. Nařízení tak umožňuje efektivní a koordinovaný přístup k řešení insolvencí s přeshraničními prvky, což je důležité zejména pro pracovníky, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatelů působících v různých členských státech.<sup>135</sup> Pro oba státy, stejně jako pro Česko, je tedy východiskem unijní úprava, která zajišťuje konzistenci a předvídatelnost právní

.....

<sup>134</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

<sup>135</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení

ochrany zaměstnanců v rámci EU. Tento unijní právní rámec slouží jako fundament, na němž jsou postaveny národní právní úpravy týkající se insolvence zaměstnavatele, a zároveň zajišťuje, aby zaměstnanci, nezávisle na tom, ve kterém členském státě EU pracují, měli zaručenou určitou úroveň ochrany svých práv.

#### **4.1 Slovensko**

V souvislosti s insolvenčí zaměstnavatele na Slovensku hraje důležitou roli zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Na Slovensku se otázka ochrany zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele řeší odlišným mechanismem než v České republice, kde tuto kompetenci zastává Úřad práce. Na Slovensku je za správní zpracování a vyplácení nároků v rámci garančního pojištění zodpovědná Sociálna poisťovna. Tato instituce má na starost správu speciálního fondu, jenž slouží jako zdroj pro kompenzaci mzdových nároků zaměstnanců, kteří byli zasaženi insolvenčí svého zaměstnavatele. Zmíněný fond je financován povinnými příspěvky, jež jsou vybírány od podnikatelů, tj. zaměstnavatelů. Tímto způsobem je zajištěna ochrana pracovních nároků bez ohledu na finanční situaci konkrétního podniku. Ta je použita v případě, že se jejich zaměstnavatel ocitne v platební neschopnosti a neplní své závazky vyplývající z pracovněprávního vztahu. Tato ochrana se vztahuje na nároky z různých pracovních smluv, ať už jde o klasický pracovní poměr nebo dohody o pracovní činnosti. Nárok na dávku z garančního pojištění vzniká zaměstnanci v momentě, kdy dojde k platební neschopnosti zaměstnavatele, což může být podání návrhu na konkurz nebo rozhodnutí soudu o zahájení konkurzního řízení. Zaměstnanci, jejichž nároky nebyly zaměstnavatelem uspokojeny, mohou za určitých podmínek požádat o dávku, mezi něž patří mzda, odstupné, náhrady a další právně uznávané nároky. Na území Slovenské republiky je možné, aby jakýkoliv pracovník, který byl v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem osmnácti měsíců předcházejících vyhlášení platební insolvence dané firmy či zahájení insolvenčního procesu, podal žádost o výplatu mzdových nároků z garančního pojištění. Toto právo není omezeno charakterem pracovněprávního poměru. Proces žádosti o dávku zahrnuje vyplnění a podepsání oficiálního formuláře, který je dostupný na pobočkách Sociálné poisťovny. K tomuto formuláři je potřeba přiložit potvrzení od zaměstnavatele o neuhrazených nárocích, nebo v případě, že takové potvrzení zaměstnanec nemůže získat, může podat žádost i bez něj. Dále je třeba připojit veškeré relevantní dokumenty, jako jsou kopie pracovní smlouvy či rozhodnutí soudu. Žádost je možné doručit osobně, poštou nebo elektronicky. Žádost je

nutné podat do 60 dnů od prokázání platební neschopnosti zaměstnavatele nebo od okamžiku ukončení pracovněprávního vztahu, což je podstatně kratší lhůta, než je stanovena v České republice.<sup>136</sup>

Dávka z garančního pojištění se poskytuje ve výši nároku, po odečtení povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění, které zahrnují zdravotní, nemocenské, důchodové, invalidní a pojištění v nezaměstnanosti, a záloh na daň z příjmu nebo přímou daň z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních výhod, vypočítaných v souladu s platnými podmínkami v měsíci, za který vznikl zaměstnanci daný nárok. Maximální výše dávky garančního pojištění na Slovensku je specifická tím, že je určena v závislosti na období, v němž došlo k vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele. Tato maximální výše dávky je pravidelně aktualizována a odráží finanční situaci v různých časových periodách. Např. pro období od 1. 7. 2023 do 30. 6. 2024 je stanovena maximální výše dávky na 3.912 eur, zatímco pro předchozí období od 1. 7. 2022 do 30. 6. 2023 byla stanovena částka ve výši 3.633 eur. V kontrastu k tomu, česká úprava nepřihlíží k minulým rokům a stanoví jednotnou maximální výši dávky pro každý rok. Avšak úpravy stejně reflektují růst průměrné mzdy v národním hospodářství.<sup>137</sup>

## 4.2 Spolková republika Německo

V kontextu Spolkové republiky Německo a insolvence zaměstnavatele je důležitou právní úpravou kromě „insolvenčního řádu“ - Insolvenzordnung sociální kodex zvaný Sozialgesetzbuch (SGB). V případě, že dojde k úpadku zaměstnavatele, mohou zaměstnanci za splnění podmínek požádat o tzv. Insolvenzgeld. To slouží zaměstnancům k zajištění náhrady za výpadek platu či mzdy v situacích, kdy se zaměstnavatel ocitne v platební neschopnosti a zaměstnanci tak neobdrží celou nebo část své odměny. Nárok vzniká zaměstnancům se zahájením insolvenčního řízení se zaměstnavatelem, kdy s tento moment se označuje jako „insolvenční událost“.

Insolvenzgeld mohou požádat zaměstnanci a tzv. třetí osoby. Mezi zaměstnance se řadí i osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

.....

<sup>136</sup> SOCIÁLNA POISTOVŇA. Ako požiadať o dávku garančného poistenia [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/kto-som/zamestnanec/poziadat-o-davku/ako-poziadat-o-davku-garancneho-poistenia>

<sup>137</sup> SOCIÁLNA POISTOVŇA. Ako požiadať o dávku garančného poistenia [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/kto-som/zamestnanec/poziadat-o-davku/ako-poziadat-o-davku-garancneho-poistenia>

stážisté nebo studenti. Třetími osobami se v tomto kontextu rozumí fyzické nebo právnické osoby (například spolek nebo s.r.o.), které mají přímý nárok na odměnu nebo plat zaměstnance (např. v situaci exekuce). Pokud zaměstnanec platí výživné na dítě, má matka nebo otec dítěte nárok na jeho odměnu nebo plat, a i v těchto případech vzniká třetím osobám nárok na Insolvenzgeld. Nároky zaměstnanců vyřizuje v Německu instituce obdobná českému Úřadu práce, a to Agentur für Arbeit. O náhradu může shodně jako na Slovensku zaměstnanec požádat ve lhůtě dvou měsíců od zahájení insolvenčního řízení. K žádosti je potřeba připojit potvrzení o úpadku (od zaměstnavatele nebo příslušného insolvenčního správce), kopii pracovní smlouvy, výpověď, poslední 3 výplatní pásky, spisovou značku insolvenčního řízení. Insolvenzgeld se vyplácí zpětně. Jednorázově zaměstnanec obdrží náhradu za mzdu, která mu nebyla vyplacena v posledních 3 měsících pracovního poměru před zahájením insolvenčního řízení. Obvykle zaměstnanci dostávají náhradu ve výši čistého výdělku. Ta zahrnuje základní plat nebo základní mzdu a za určitých podmínek také složky platu nebo mzdy (například provize, odměny za přesčasy nebo vánoční bonusy). Pro osoby s vyššími příjmy existují horní limity, které se však liší podle spolkové země. Insolvenzgeld je osvobozeno od daně.<sup>138</sup>

.....

<sup>138</sup> BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. Insolvenzgeld beantragen [online]. 2024 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/insolvenzgeld-arbeitnehmer>



## Závěr

V rámci této diplomové práce bylo předmětem zkoumání komplexní téma insolvence zaměstnavatele. Analýza právní úpravy a judikatury v České republice, stejně jako komparativní pohled na zahraniční právní řády, umožnila celkové zhodnocení stávající legislativy a praxe v této oblasti. Cílem práce bylo nejen vymezení fenoménu insolvence a jejího vlivu na postavení zaměstnanců, ale také identifikování a kritické posouzení právních nástrojů sloužících k ochraně mzdových nároků zaměstnanců v případě insolvence jejich zaměstnavatele. Diplomová práce systematicky zkoumá právní aspekty insolvence zaměstnavatele a nastiňuje, jakým způsobem české právní předpisy chrání zaměstnance v situaci, kdy jejich zaměstnavatel čelí finančním obtížím vedoucím k insolvenčnímu řízení.

V průběhu práce byla podrobně rozebrána současná právní úprava v České republice i v kontextu právní úpravy EU, aby bylo možné poskytnout ucelený pohled na mechanismy ochrany mzdových nároků zaměstnanců. Rozbor insolvenčního řízení obecně a specifické situace zaměstnavatelů v úpadku odhalil, že české právní normy poskytují soubor nástrojů, které mají za úkol zajistit zaměstnancům co nejvyšší možnou míru ochrany.

Bylo konstatováno, že insolvence zaměstnavatele představuje jednu z významných zkoušek odolnosti pracovního práva a jeho schopnosti chránit základní sociální a ekonomická práva zaměstnanců. Zároveň byla podrobena kritice rovněž role Úřadu práce ČR, jehož postupy a rozhodovací praxe v kontextu insolvence zaměstnavatelů hrají klíčovou roli při realizaci mzdových nároků zaměstnanců. Úřad práce ČR má za úkol zabezpečit nároky zaměstnanců na mzdy v případě, že zaměstnavatel není schopen je uhradit. V této souvislosti byla zdůrazněna důležitost jasného a srozumitelného postupu, který umožňuje rychlou a efektivní realizaci těchto nároků. Zaměření práce na procesní subjekty insolvenčního řízení odhalilo, jak významnou roli hrají jednotlivé instituce a orgány ve správném průběhu a výsledku insolvenčního řízení.

Výsledky práce naznačují, že lze v České republice najít stabilní a funkční systém ochrany zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele. Nicméně s ohledem na dynamický vývoj pracovního práva a stále proměny ekonomického prostředí je třeba kladen důraz na neustálou aktualizaci a adaptaci právních předpisů tak, aby dokázaly reagovat na nové výzvy a potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů. To potvrzují např. novely zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.



## **Resumé**

The master's thesis titled "Employer Insolvency" provides a comprehensive analysis of the legal framework and associated jurisprudence concerning the impact of an employer's insolvency on employment relationships and the claims of employees. The work systematically investigates the legal aspects of employer insolvency and articulates how Czech legislation protects employees when their employer faces financial challenges that lead to insolvency.

The thesis examines the current legal regulations in the Czech Republic and the context of European Union directives to offer a complete perspective on mechanisms of protection for employees' wage claims. It scrutinizes the intricacies of insolvency proceedings, particularly as they pertain to employers, and reveals that Czech legal norms afford a collection of instruments aimed at ensuring a high level of protection for employees.

Emphasizing the procedural entities in insolvency proceedings, the thesis illustrates the significant roles that institutions and bodies play in ensuring the proper resolution of insolvency cases.

Further findings of the thesis indicate that the system for the protection of employees in the event of employer insolvency, while comprehensive and multifunctional, requires extensive knowledge and understanding from all parties involved, including employees, employers, insolvency administrators, and government authorities.

The Labour Office of the Czech Republic plays an essential part in safeguarding employees' claims for wages when employers are unable to fulfill payment obligations. The necessity for a clear and understandable process that enables the swift and effective realization of these claims was particularly highlighted.

In the realm of EU law, Directive 2008/94/EC was emphasized for establishing the foundational normative framework to protect employees in cases of employer insolvency, aiming for the harmonization of protective standards across member states.

In summary, the Czech Republic's legal structure for employee protection in the context of employer insolvency is solid, offering sufficient resources to manage the consequent situations. This master's thesis enhances the understanding of the legal aspects of employer insolvency and its influence on labor law relations and can serve as a basis for further scholarly research in this field.

## Seznam literatury

### Tištěné zdroje

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kolektiv. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

HÁSOVÁ, Jiřina a Tomáš MORAVEC. Insolvenční řízení. 2. vydání. Praha: C. h. Beck, 2018. 312 s. ISBN 978-80-7400-715-6.

HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2023. 586 s. ISBN 978-80-7380-933-1.

KADLEC, M. a SEIDL, P. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. 216 s. ISBN 978-80-7676-773-7.

KOZÁK, Jan et al. Insolvenční zákon (č. 182/2006 Sb.). Komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 1792 s. ISBN 978-80-7598-578-1.

MARŠÍKOVÁ, Jolana. Insolvenční řízení z pohledu dlužníka a věřitele. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2019. 300 s. ISBN 978-80-7380-766-5.

RANDLOVÁ, Nataša. Přejedání práv a povinností a hromadné propouštění. Vydání 1. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 140 s. ISBN 978-80-7552-149-1.

RICHTER, Tomáš. Insolvenční právo. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 624 s. ISBN 978-80-7552-444-7.

### Online zdroje

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. Insolvenzzugeld beantragen [online]. 2024 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/insolvenzzugeld-arbeitnehmer>

ČERNÝ, Martin. Dopady insolvence na pracovněprávní vztahy v době (po)koronavirové. epravo.cz [online]. 23. 6. 2020 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dopady-insolvence-na-pracovnepravni-vztahy-v-dobe-pokoronavirove-111283.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Senát schválil novelu, která posiluje ochranu zaměstnanců firem v úpadku [online]. Praha, 2023-04-19 [cit. 2024-03-20]. Dostupné

z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_ochrana\\_zamestnancu\\_insolvence\\_19042023.pdf/910386c1-d2e6-2622-8657-d0e647219f63](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_ochrana_zamestnancu_insolvence_19042023.pdf/910386c1-d2e6-2622-8657-d0e647219f63)

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. Ako požiadať o dávku garančného poistenia [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/kto-som/zamestnanec/poziadat-o-davku/ako-poziadat-o-davku-garancneho-poistenia>

ŽIŽLAVSKÝ, Michal, JUDr. Odpovednosť manažerů za opožděné podání insolvenčního návrhu po 1. lednu 2012 [online]. epravo.cz, 2011-11-30 [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-manazeru-za-opozdene-podani-insolvencniho-navrhu-po-1-lednu-2012-78975.html>

## Právní předpisy

Důvodová zpráva k zákonu č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Důvodová zpráva k zákonu č. 64/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Evropská sociální charta

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení

Sdělení č. 411/1991 Sb., federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně mzdy

Sdělení č. 366/2023 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2023 pro účely zákona o zaměstnanosti

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

Smlouva o fungování Evropské unie

Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

Všeobecná deklarace lidských práv a svobod

Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

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

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

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

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

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

Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém

Zákon č. 31/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech

a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 312/2006 Sb., o insolvenčních správcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 37/2021 Sb., o evidenci skutečných majitelů

Zákon č. 125/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon 7/2005 Z. z., o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Insolvenzordnung (InsO)

Sozialgesetzbuch (SGB)

### **Judikatura a jiná soudní rozhodnutí**

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2012, sp.zn. 21 Cdo 613/2011

Rozhodnutí Městského soudu v Praze, č.j. MS Praha 11 Ad 4/2021

Rozhodnutí Vrchního soudu ze dne 3. 10. 2010., č.j. VSPH 724/20120-A10

Rozsudek Krajského soudu v Plzni, sp. zn. 57 A 54/2018

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. 10. 2008, sp. zn. C-310/07 – Holmqvist

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10.3.2011, sp. zn. C-477/09 - Defossez

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. 4. 2013, sp. zn. C-247/12

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 25. 11. 2020, sp. zn. C-799/19

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. 2. 2023, sp. zn. C-710/21

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 3. 2012, sen. zn. 29 NSČR 38/2010

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 14.12.2017, sp. zn. Konf 44/2017 - 7

# Přílohy

## Obrázek 1 - žádost o poskytnutí informací

**Úřad práce České republiky - generální ředitelství**  
Dobrovského 1278/25  
170 00 Praha 7 – Holešovice  
IČ: 724 96 991

### Žádost o poskytnutí informací

Vážení,

já, **Jana Veberová**, narozena [REDAKCE], trvale bytem [REDAKCE], Vás žádám dle díkce zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů o poskytnutí následujících informací týkajících se mzdových nároků zaměstnanců v případě insolvence jejich zaměstnavatele:

- Kolik bylo podáno žádostí zaměstnanců uplatňující své mzdové nároky za jednotlivé roky konkrétním pobočkám Úřadu práce, a to v období let 2008 – 2023?
- Jaká konkrétní výše finančních prostředků v jednotlivých letech za období let 2008 – 2023 byla poskytnuta jednotlivými Úřady práce?

Pokud by nebylo možné poskytnout informace týkající se všech poboček Úřadu práce, prosím o poskytnutí požadovaných informací alespoň v rámci krajů.

Děkuji za vyřízení žádosti a poskytnutí informací.

V Plzni dne 28. 2. 2024



Bc. Jana Veberová

Elektronicky podepsáno  
Bc. Jana Veberová

19:47 28.02.2024  
RSA/4096



## Obrázek 2 - poskytnutí informací na základě žádosti



Generální ředitelství Úřadu práce České republiky

V Praze dne 12. 3. 2024  
Č.j.: UPCR-2024/28297-20000403/2

### Poskytnutí informací na základě písemné žádosti

Vážená paní bakalářko,

Generální ředitelství Úřadu práce České republiky obdrželo dne 28.2.2024 Vaši žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

### Ve Vaší žádosti žádáte o poskytnutí následujících informací týkajících se mzdových nároků zaměstnanců v případě insolvence jejich zaměstnavatele:

- Kolik bylo podáno žádostí zaměstnanců uplatňujících své mzdové nároky za jednotlivé roky konkrétním pobočkám Úřadu práce, a to v období let 2008–2023?
- Jaká konkrétní výše finančních prostředků v jednotlivých letech za období let 2008–2023 byla poskytnuta jednotlivými Úřady práce?

K tomu uvádíte, že pokud by nebylo možné poskytnout informace týkající se všech poboček Úřadu práce, žádáte o poskytnutí požadovaných informací alespoň v rámci krajů.

### K Vaší žádosti Vám sdělují následující:

O uspokojení mzdových nároků zaměstnanců v případě insolvence jejich zaměstnavatele rozhoduje podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, krajská pobočka Úřadu práce (dále jen „krajská pobočka“), v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo. V případě nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo v České republice, rozhoduje krajská pobočka, v jejímž obvodu má nadnárodní zaměstnavatel umístěn obchodní závod nebo odštěpný závod. Statistické informace, které požadujete, jsou tudíž vedeny ke krajským pobočkám a nikoli ke kontaktním pracovištím Úřadu práce (dále jen „kontaktní pracoviště“), která jsou součástí krajských poboček. Nicméně v rámci některých krajských poboček je agenda uspokojování mzdových nároků zaměstnanců fakticky zpracovávána i na vybraných kontaktních pracovištích a v těchto případech tedy máme k dispozici i statistické informace za tato kontaktní pracoviště.

---

Úřad práce ČR, Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7  
Tel.: +420 950 180 111 | [posta@uradprace.cz](mailto:posta@uradprace.cz) “C”

 [facebook.com/uradprace.cz](https://facebook.com/uradprace.cz)  
[www.uradprace.cz](http://www.uradprace.cz)

K časovému rozsahu požadovaných informací musím zopakovat to, co Vám sdělila již Krajská pobočka v Plzni při vyřizování Vaší žádosti, v níž jste požadovala stejné, výše uvedené statistické informace za kontaktní pracoviště Domažlice, Klatovy, Plzeň-sever a Tachov. Úřad práce byl zřízen dne 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Od tohoto data také existují krajské pobočky a kontaktní pracoviště. Údaje do dne 31. 3. 2011 jsou údaji předchozích právních subjektů, samostatných úřadů práce, kterými současný Úřad práce nemusí disponovat. Dále platí, že ani Úřad práce nepoužíval ihned od svého zřízení v roce 2011 stejný informační systém, jaký používá nyní a v němž lze dohledat požadované statistické informace teprve od roku 2014.

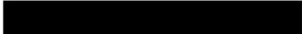
**V příloze Vám tedy zasílám požadované informace, které máme k dispozici za období let 2014–2023, a to statistické informace za krajské pobočky a vybraná kontaktní pracoviště.**

Za období let 2008–2013 se z požadovaných informací podařilo dohledat pouze celkové počty podaných žádostí zaměstnanců uplatňujících své mzdové nároky, a to ještě na základě údajů, které byly Úřadu práce předány předchozími právními subjekty a které nemusí být kompletní:


- rok 2008 – 4 713 žádostí,
- rok 2009 – 19 967 žádostí,
- rok 2010 – 11 384 žádostí,
- rok 2011 – 8 473 žádostí,
- rok 2012 – 1 185 žádostí,
- rok 2013 – 7 žádostí.

Podrobnější statistické informace v období let 2008–2013 nebyly zpracovávány. K uvedenému ještě doplňuji, že skartační lhůta pro „žádosti o uspokojení mzdových nároků“ a pro „rozhodnutí a oznámení o přiznání (nepřiznání) mzdových nároků“ je 10 let. Dokumentace z tohoto období bude proto již pravděpodobně skartována.

S pozdravem

  
vedoucí Oddělení veřejných zakázek a právní podpory  
na základě pověření zastupováním

Příloha: dle textu

 Digitálně podepsáno [redacted]  
DN: cn=[redacted], o=Úřad práce České republiky,  
ou=Úřad práce - krajská pobočka v  
Liberci, givenName=[redacted]  
[redacted], serialNumber=ICA-  
10558395  
Datum: 2024.03.12 14:59:28 +01'00'

Vážená paní  
**Bc. Jana Veberová**

e-mail: 

---

Úřad práce ČR, Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7  
Tel.: +420 950 180 111 | [posta@uradprace.cz](mailto:posta@uradprace.cz) "C"

 [facebook.com/uradprace.cz](https://facebook.com/uradprace.cz)  
[www.uradprace.cz](https://www.uradprace.cz)

Obrázek 3 - mzdové nároky 2014

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>1 738</b>	<b>43 049 480</b>
Hlavní město Praha	1 738	43 049 480
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>142</b>	<b>3 515 490</b>
České Budějovice	47	1 337 366
Český Krumlov	13	708 480
Jindřichův Hradec	21	394 050
Písek	52	608 276
Prachatice	0	236 348
Strakonice	0	0
Tábor	9	230 970
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>829</b>	<b>47 236 636</b>
Blansko	66	4 681 625
Brno-město	457	31 223 831
Brno-venkov	15	792 283
Břeclav	27	915 483
Hodonín	212	8 094 580
Vyškov	32	879 188
Znojmo	20	649 646
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>65</b>	<b>2 509 258</b>
Cheb	24	101 827
Karlovy Vary	22	1 101 881
Sokolov	19	1 305 550
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>234</b>	<b>14 968 945</b>
Havlíčkův Brod	59	4 292 380
Jihlava	49	2 139 025
Třebíč	117	7 910 940
Žďár nad Sázavou	9	626 600
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>311</b>	<b>9 477 055</b>
Hradec Králové	311	9 477 055
<b>Liberecký kraj</b>	<b>148</b>	<b>6 120 471</b>
Česká Lípa	16	779 672
Jablonec nad Nisou	35	486 301
Liberec	46	2 890 090
Semily	51	1 964 408
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>810</b>	<b>21 022 670</b>
Ostrava-město	810	21 022 670
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>332</b>	<b>9 241 786</b>
Jeseník	204	5 379 711
Olomouc	95	3 242 118
Prostějov	10	284 651
Přerov	19	308 606
Šumperk	4	26 700
<b>Pardubický kraj</b>	<b>379</b>	<b>15 968 182</b>
Pardubice	298	13 054 755
Svitavy	54	1 975 030
Ústí nad Orlicí	27	938 397
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>237</b>	<b>4 715 104</b>
Plzeň-město	237	4 715 104
<b>Středočeský kraj</b>	<b>735</b>	<b>34 249 153</b>

Benešov	1	0
Kladno	16	612 881
Kolín	29	1 206 960
Kutná Hora	3	89 804
Mělník	57	4 080 049
Mladá Boleslav	61	1 014 360
Nymburk	37	924 187
Praha-východ	200	12 801 741
Praha-západ	25	684 305
Příbram	306	12 834 866
<b>Ústecký kraj</b>	<b>506</b>	<b>13 764 327</b>
Děčín	3	26 044
Chomutov	34	778 363
Litoměřice	55	1 394 871
Louny	34	1 589 553
Most	162	3 231 200
Teplice	24	339 900
Ústí nad Labem	194	6 404 396
<b>Zlínský kraj</b>	<b>364</b>	<b>24 508 728</b>
Zlín	364	24 508 728
<b>Celkový součet</b>	<b>6 830</b>	<b>250 347 285</b>

Obrázek 4 - mzdové nároky 2015

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>1 446</b>	<b>50 215 258</b>
Hlavní město Praha	1 446	50 215 258
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>95</b>	<b>2 925 510</b>
České Budějovice	9	520 750
Jindřichův Hradec	29	948 025
Prachatice	1	15 661
Tábor	56	1 441 074
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>1 120</b>	<b>55 308 968</b>
Blansko	44	1 310 544
Brno-město	631	29 348 818
Břeclav	111	3 912 557
Hodonín	80	4 010 078
Vyškov	62	1 791 102
Znojmo	192	14 935 869
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>193</b>	<b>10 494 740</b>
Cheb	4	196 722
Karlovy Vary	188	10 238 503
Sokolov	1	59 515
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>30</b>	<b>636 141</b>
Havlíčkův Brod	5	94 880
Jihlava	20	523 699
Třebíč	1	17 562
Žďár nad Sázavou	4	0
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>216</b>	<b>6 735 870</b>
Hradec Králové	216	6 735 870
<b>Liberecký kraj</b>	<b>93</b>	<b>4 169 537</b>
Česká Lípa	3	66 470
Jablonec nad Nisou	34	1 070 112
Liberec	50	2 785 384
Semily	6	247 571
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>880</b>	<b>13 595 449</b>
Ostrava-město	880	13 595 449
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>195</b>	<b>6 282 792</b>
Jeseník	8	190 570
Olomouc	91	3 402 308
Prostějov	64	2 006 647
Přerov	13	343 742
Šumperk	19	339 525
<b>Pardubický kraj</b>	<b>170</b>	<b>5 894 171</b>
Pardubice	66	3 163 213
Svitavy	52	1 308 563
Ústí nad Orlicí	52	1 422 395
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>256</b>	<b>12 727 126</b>
Plzeň-město	256	12 727 126
<b>Středočeský kraj</b>	<b>428</b>	<b>14 678 241</b>
Benešov	1	70 000
Beroun	198	6 267 632
Kladno	0	0
Kolín	2	0

Kutná Hora	30	1 661 434
Mělník	32	1 565 595
Mladá Boleslav	5	213 724
Nymburk	9	141 356
Praha-východ	57	1 594 950
Praha-západ	82	2 574 431
Příbram	9	348 293
Rakovník	3	240 826
<b>Ústecký kraj</b>	<b>337</b>	<b>10 849 861</b>
Děčín	20	0
Chomutov	34	817 934
Litoměřice	45	1 472 232
Louny	12	378 469
Most	64	1 797 824
Teplice	112	3 813 926
Ústí nad Labem	50	2 569 476
<b>Zlínský kraj</b>	<b>151</b>	<b>7 408 249</b>
Zlín	151	7 408 249
<b>Celkový součet</b>	<b>5 610</b>	<b>201 921 913</b>

Obrázek 5 - mzdové nároky 2016

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>1 127</b>	<b>46 023 015</b>
Hlavní město Praha	1 127	46 023 015
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>276</b>	<b>10 154 475</b>
České Budějovice	85	4 121 119
Jindřichův Hradec	101	3 968 149
Prachatice	16	615 647
Strakonice	33	154 961
Tábor	41	1 294 599
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>925</b>	<b>42 673 102</b>
Blansko	6	236 658
Brno-město	853	39 008 193
Břeclav	21	1 520 676
Hodonín	19	1 227 471
Vyškov	19	506 114
Znojmo	7	173 990
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>61</b>	<b>2 728 949</b>
Cheb	37	1 938 255
Karlovy Vary	24	790 694
Sokolov	0	0
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>61</b>	<b>1 727 556</b>
Jihlava	4	177 223
Třebíč	42	916 602
Žďár nad Sázavou	15	633 731
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>158</b>	<b>5 806 541</b>
Hradec Králové	158	5 806 541
<b>Liberecký kraj</b>	<b>76</b>	<b>3 904 809</b>
Česká Lípa	11	0
Liberec	65	3 904 809
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>244</b>	<b>5 822 155</b>
Ostrava-město	244	5 822 155
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>49</b>	<b>1 623 376</b>
Jeseník	1	34 576
Olomouc	37	990 927
Prostějov	3	151 167
Přerov	4	169 995
Šumperk	4	276 711
<b>Pardubický kraj</b>	<b>89</b>	<b>4 677 435</b>
Pardubice	45	1 816 391
Svitavy	30	2 143 372
Ústí nad Orlicí	14	717 672
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>87</b>	<b>3 080 421</b>
Plzeň-město	87	3 080 421
<b>Středočeský kraj</b>	<b>946</b>	<b>39 041 443</b>
Benešov	15	629 888
Beroun	60	2 503 368
Kladno	464	20 356 012
Kolín	8	49 497
Mělník	7	309 931
Mladá Boleslav	5	92 289

Nymburk	57	3 671 935
Praha-východ	3	52 102
Praha-západ	306	10 448 495
Příbram	15	706 229
Rakovník	6	221 697
<b>Ústecký kraj</b>	<b>244</b>	<b>7 510 756</b>
Děčín	3	9 900
Chomutov	8	323 313
Litoměřice	2	120 700
Louny	6	93 145
Most	38	1 076 951
Teplice	150	4 742 435
Ústí nad Labem	37	1 144 312
<b>Zlínský kraj</b>	<b>59</b>	<b>1 460 463</b>
Zlín	59	1 460 463
<b>Celkový součet</b>	<b>4 402</b>	<b>176 234 496</b>



Obrázek 6 - mzdové nároky 2017

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>962</b>	<b>34 661 549</b>
Hlavní město Praha	962	34 661 549
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>606</b>	<b>24 653 192</b>
České Budějovice	321	14 199 635
Jindřichův Hradec	213	8 977 865
Prachatice	51	431 128
Strakonice	3	135 720
Tábor	18	908 844
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>261</b>	<b>14 601 143</b>
Brno-město	253	14 141 750
Hodonín	7	302 404
Znojmo	1	156 989
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>467</b>	<b>21 771 801</b>
Cheb	148	6 419 534
Karlovy Vary	175	8 177 697
Sokolov	144	7 174 570
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>39</b>	<b>2 388 363</b>
Havlíčkův Brod	1	84 534
Třebíč	38	2 303 829
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>48</b>	<b>223 522</b>
Hradec Králové	48	223 522
<b>Liberecký kraj</b>	<b>73</b>	<b>2 451 007</b>
Česká Lípa	20	271 180
Liberec	51	2 144 031
Semily	2	35 796
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>240</b>	<b>5 055 489</b>
Ostrava-město	240	5 055 489
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>54</b>	<b>1 620 112</b>
Jeseník	18	1 321 130
Olomouc	3	33 000
Prostějov	29	235 982
Přerov	4	30 000
<b>Pardubický kraj</b>	<b>224</b>	<b>17 343 657</b>
Pardubice	167	14 971 434
Svitavy	17	599 217
Ústí nad Orlicí	40	1 773 006
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>50</b>	<b>2 238 063</b>
Plzeň-město	50	2 238 063
<b>Středočeský kraj</b>	<b>96</b>	<b>3 916 947</b>
Beroun	18	1 163 435
Kladno	8	84 878
Kolín	8	103 173
Kutná Hora	12	719 060
Mělník	1	74 135
Mladá Boleslav	11	393 776
Nymburk	14	442 296
Praha-východ	3	11 000
Praha-západ	12	616 723
Příbram	8	308 471

Rakovník	1	0
<b>Ústecký kraj</b>	<b>80</b>	<b>1 876 252</b>
Děčín	32	363 305
Litoměřice	25	635 687
Louny	4	0
Teplice	16	877 260
Ústí nad Labem	3	0
<b>Zlínský kraj</b>	<b>90</b>	<b>5 376 612</b>
Zlín	90	5 376 612
<b>Celkový součet</b>	<b>3 290</b>	<b>138 177 709</b>

Obrázek 7 - mzdové nároky 2018

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>1 686</b>	<b>75 039 971</b>
Hlavní město Praha	1 686	75 039 971
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>97</b>	<b>5 124 614</b>
České Budějovice	93	5 116 484
Jindřichův Hradec	4	8 130
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>367</b>	<b>21 345 278</b>
Blansko	4	90 019
Brno-město	222	12 030 967
Hodonín	132	8 991 063
Vyškov	9	233 229
Znojmo	0	0
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>100</b>	<b>7 632 699</b>
Cheb	50	2 886 474
Karlovy Vary	50	4 746 225
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>180</b>	<b>12 064 751</b>
Havlíčkův Brod	24	523 521
Jihlava	91	7 548 450
Třebíč	34	1 532 631
Žďár nad Sázavou	31	2 460 149
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>117</b>	<b>5 400 471</b>
Hradec Králové	117	5 400 471
<b>Liberecký kraj</b>	<b>23</b>	<b>1 313 451</b>
Česká Lípa	15	1 154 626
Jablonec nad Nisou	3	103 998
Liberec	2	54 827
Semily	3	0
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>149</b>	<b>2 985 952</b>
Ostrava-město	149	2 985 952
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>208</b>	<b>7 993 080</b>
Jeseník	123	4 919 867
Olomouc	13	444 633
Prostějov	15	379 134
Přerov	4	338 301
Šumperk	53	1 911 145
<b>Pardubický kraj</b>	<b>35</b>	<b>2 216 466</b>
Svitavy	7	198 270
Ústí nad Orlicí	28	2 018 196
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>150</b>	<b>6 362 630</b>
Plzeň-město	150	6 362 630
<b>Středočeský kraj</b>	<b>261</b>	<b>10 080 789</b>
Benešov	20	298 750
Kladno	1	35 504
Kolín	2	0
Kutná Hora	87	3 693 999
Mělník	6	369 141
Mladá Boleslav	53	1 993 020
Nymburk	20	536 333
Praha-východ	30	1 852 384
Příbram	42	1 301 658

<b>Ústecký kraj</b>	<b>63</b>	<b>2 366 977</b>
Děčín	17	735 586
Chomutov	0	0
Litoměřice	27	1 095 178
Louny	9	310 802
Most	1	0
Teplice	1	0
Ústí nad Labem	8	225 411
<b>Zlínský kraj</b>	<b>347</b>	<b>18 517 193</b>
Zlín	347	18 517 193
<b>Celkový součet</b>	<b>3 783</b>	<b>178 444 322</b>

Obrázek 8 - mzdové nároky 2019

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>972</b>	<b>38 424 641</b>
Hlavní město Praha	972	38 424 641
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>107</b>	<b>5 774 918</b>
České Budějovice	71	4 659 872
Jindřichův Hradec	36	1 115 046
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>364</b>	<b>24 762 011</b>
Blansko	3	48 848
Brno-město	215	13 266 481
Hodonín	123	9 579 466
Vyškov	23	1 867 216
Znojmo	0	0
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>262</b>	<b>14 831 281</b>
Cheb	82	6 143 316
Karlovy Vary	137	6 538 031
Sokolov	43	2 149 934
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>90</b>	<b>6 792 303</b>
Havlíčkův Brod	63	6 328 805
Jihlava	12	159 578
Třebíč	14	253 750
Žďár nad Sázavou	1	50 170
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>130</b>	<b>3 755 987</b>
Hradec Králové	130	3 755 987
<b>Liberecký kraj</b>	<b>109</b>	<b>5 567 035</b>
Česká Lípa	3	63 595
Jablonec nad Nisou	12	691 053
Liberec	53	2 282 074
Semily	41	2 530 313
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>241</b>	<b>6 355 831</b>
Ostrava-město	241	6 355 831
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>250</b>	<b>12 520 759</b>
Jeseník	1	14 741
Olomouc	146	6 012 018
Prostějov	90	5 778 471
Přerov	4	191 868
Šumperk	9	523 661
<b>Pardubický kraj</b>	<b>134</b>	<b>5 879 754</b>
Pardubice	51	3 176 564
Svitavy	80	2 674 331
Ústí nad Orlicí	3	28 859
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>926</b>	<b>43 057 305</b>
Domažlice	50	565 711
Plzeň-město	876	42 491 594
<b>Středočeský kraj</b>	<b>665</b>	<b>36 652 189</b>
Benešov	63	1 441 450
Beroun	14	472 445
Kladno	0	0
Kutná Hora	340	23 645 682
Mělník	1	60 000
Mladá Boleslav	25	1 539 848

Nymburk	96	4 334 864
Praha-východ	34	1 640 074
Praha-západ	0	0
Příbram	25	1 496 500
Rakovník	67	2 021 326
<b>Ústecký kraj</b>	<b>59</b>	<b>1 746 639</b>
Děčín	9	217 327
Chomutov	13	386 504
Litoměřice	3	115 094
Louny	31	962 467
Most	1	55 947
Ústí nad Labem	2	9 300
<b>Zlínský kraj</b>	<b>122</b>	<b>5 124 790</b>
Zlín	122	5 124 790
<b>Celkový součet</b>	<b>4 431</b>	<b>211 245 443</b>

## Obrázek 9 - mzdové nároky 2020

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>1 320</b>	<b>56 176 093</b>
Hlavní město Praha	1 320	56 176 093
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>43</b>	<b>2 189 398</b>
České Budějovice	20	836 696
Písek	1	0
Strakonice	22	1 352 702
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>320</b>	<b>16 891 401</b>
Brno-město	285	15 151 806
Břeclav	5	192 421
Hodonín	8	647 741
Vyškov	3	0
Znojmo	19	899 433
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>312</b>	<b>17 905 269</b>
Cheb	122	7 883 214
Karlovy Vary	152	8 808 716
Sokolov	38	1 213 339
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>26</b>	<b>651 148</b>
Havlíčkův Brod	0	0
Jihlava	1	39 875
Třebíč	14	282 105
Žďár nad Sázavou	11	329 168
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>111</b>	<b>4 379 338</b>
Hradec Králové	111	4 379 338
<b>Liberecký kraj</b>	<b>293</b>	<b>126 359</b>
Česká Lípa	291	62 796
Jablonec nad Nisou	1	0
Semily	1	63 563
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>577</b>	<b>34 273 499</b>
Ostrava-město	577	34 273 499
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>266</b>	<b>12 922 032</b>
Olomouc	153	8 019 566
Prostějov	30	1 355 204
Přerov	48	2 753 254
Šumperk	35	794 008
<b>Pardubický kraj</b>	<b>10</b>	<b>672 450</b>
Pardubice	4	156 895
Ústí nad Orlicí	6	515 555
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>108</b>	<b>5 800 812</b>
Plzeň-město	108	5 800 812
<b>Středočeský kraj</b>	<b>177</b>	<b>10 807 640</b>
Kladno	131	9 331 366
Mladá Boleslav	8	303 320
Nymburk	12	289 364
Praha-východ	13	511 776
Praha-západ	4	195 040
Příbram	8	136 724
Rakovník	1	40 050
<b>Ústecký kraj</b>	<b>116</b>	<b>4 733 012</b>
Děčín	21	1 596 410

Chomutov	3	60 000
Litoměřice	25	410 154
Louny	47	1 117 634
Most	1	0
Teplice	6	703 177
Ústí nad Labem	13	845 637
<b>Zlínský kraj</b>	<b>88</b>	<b>3 119 093</b>
Zlín	88	3 119 093
<b>Celkový součet</b>	<b>3 767</b>	<b>170 647 544</b>



Obrázek 10 - mzdové nároky 2021

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>1 106</b>	<b>59 239 528</b>
Hlavní město Praha	1 106	59 239 528
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>76</b>	<b>5 293 778</b>
České Budějovice	40	2 631 346
Jindřichův Hradec	36	2 662 432
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>144</b>	<b>12 781 924</b>
Blansko	2	258 220
Brno-město	136	12 080 515
Břeclav	5	443 189
Vyškov	0	0
Znojmo	1	0
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>93</b>	<b>5 886 362</b>
Cheb	60	4 812 143
Karlovy Vary	29	734 493
Sokolov	4	339 726
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>18</b>	<b>1 091 967</b>
Havlíčkův Brod	1	69 200
Třebíč	17	1 022 767
Žďár nad Sázavou	0	0
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>25</b>	<b>711 913</b>
Hradec Králové	25	711 913
<b>Liberecký kraj</b>	<b>62</b>	<b>3 833 967</b>
Česká Lípa	45	3 194 466
Jablonec nad Nisou	5	0
Liberec	9	534 535
Semily	3	104 966
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>219</b>	<b>6 020 208</b>
Ostrava-město	219	6 020 208
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>64</b>	<b>5 348 477</b>
Olomouc	10	412 814
Prostějov	50	4 830 993
Přerov	4	104 670
<b>Pardubický kraj</b>	<b>83</b>	<b>4 439 210</b>
Pardubice	15	773 547
Svitavy	49	2 966 094
Ústí nad Orlicí	19	699 569
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>123</b>	<b>5 566 568</b>
Plzeň-město	123	5 566 568
<b>Středočeský kraj</b>	<b>47</b>	<b>2 790 753</b>
Beroun	1	111 494
Kolín	0	0
Mladá Boleslav	5	211 796
Nymburk	14	462 766
Praha-východ	15	1 494 118
Praha-západ	2	61 977
Příbram	9	448 602
Rakovník	1	0
<b>Ústecký kraj</b>	<b>65</b>	<b>3 036 036</b>
Děčín	22	109 371

Chomutov	7	411 788
Louny	6	186 984
Teplice	28	2 240 897
Ústí nad Labem	2	86 996
<b>Zlínský kraj</b>	<b>80</b>	<b>4 179 058</b>
Zlín	80	4 179 058
<b>Celkový součet</b>	<b>2 205</b>	<b>120 219 749</b>

Obrázek 11 - mzdové nároky 2022

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>711</b>	<b>39 938 474</b>
Hlavní město Praha	235	9 347 367
území Hlavního města Prahy	476	30 591 107
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>121</b>	<b>6 616 593</b>
České Budějovice	11	555 799
Jindřichův Hradec	108	5 907 065
Strakonice	1	52 851
Tábor	1	100 878
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>161</b>	<b>8 827 231</b>
Blansko	1	48 844
Brno-město	139	8 178 228
Hodonín	4	229 542
Vyškov	14	115 335
Znojmo	3	255 282
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>21</b>	<b>347 098</b>
Cheb	4	0
Sokolov	17	347 098
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>133</b>	<b>8 864 868</b>
Jihlava	34	2 235 370
Pelhřimov	15	947 799
Třebíč	69	4 680 711
Žďár nad Sázavou	15	1 000 988
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>187</b>	<b>3 992 832</b>
Hradec Králové	187	3 992 832
<b>Liberecký kraj</b>	<b>23</b>	<b>855 318</b>
Česká Lípa	7	197 377
Liberec	14	623 941
Semily	2	34 000
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>149</b>	<b>6 447 902</b>
Ostrava-město	149	6 447 902
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>82</b>	<b>2 893 809</b>
Jeseník	0	0
Olomouc	11	483 237
Prostějov	30	1 679 105
Přerov	41	731 467
<b>Pardubický kraj</b>	<b>246</b>	<b>22 626 019</b>
Pardubice	100	10 413 359
Svitavy	141	11 994 359
Ústí nad Orlicí	5	218 301
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>60</b>	<b>3 661 005</b>
Plzeň-město	60	3 661 005
<b>Středočeský kraj</b>	<b>221</b>	<b>13 831 168</b>
Benešov	4	557 020
Beroun	12	580 680
Kladno	48	4 698 022
Kolín	62	4 226 820
Kutná Hora	12	451 439
Mladá Boleslav	25	1 819 650
Nymburk	56	1 359 753

Praha-východ	1	63 080
Příbram	1	74 704
<b>Ústecký kraj</b>	<b>736</b>	<b>49 423 250</b>
Děčín	435	33 265 371
Chomutov	13	352 451
Litoměřice	2	107 004
Louny	15	702 432
Teplice	155	4 771 520
Ústí nad Labem	116	10 224 472
<b>Zlínský kraj</b>	<b>88</b>	<b>5 261 503</b>
Zlín	88	5 261 503
<b>Celkový součet</b>	<b>2 939</b>	<b>173 587 070</b>

Obrázek 12 - mzdové nároky 2023

Kraj, okres	počet žádostí	vyplaceno v Kč
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>826</b>	<b>68 642 434</b>
území Hlavního města Prahy	826	68 642 434
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>168</b>	<b>15 199 513</b>
České Budějovice	126	10 963 388
Jindřichův Hradec	41	4 203 530
Tábor	1	32 595
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>618</b>	<b>30 792 644</b>
Blansko	11	1 375 335
Brno-město	568	26 899 401
Břeclav	1	34 583
Hodonín	23	1 941 704
Vyškov	6	117 771
Znojmo	9	423 850
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>45</b>	<b>5 113 390</b>
Cheb	2	0
Karlovy Vary	27	3 362 165
Sokolov	16	1 751 225
<b>Kraj Vysočina</b>	<b>89</b>	<b>9 432 428</b>
Havlíčkův Brod	27	2 461 205
Jihlava	2	93 312
Pelhřimov	1	0
Třebíč	32	3 656 074
Žďár nad Sázavou	27	3 221 837
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>105</b>	<b>6 301 588</b>
Hradec Králové	105	6 301 588
<b>Liberecký kraj</b>	<b>12</b>	<b>534 074</b>
Jablonec nad Nisou	6	338 903
Liberec	6	195 171
Semily	0	0
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>211</b>	<b>13 849 859</b>
Ostrava-město	211	13 849 859
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>148</b>	<b>10 778 268</b>
Jeseník	22	1 145 624
Olomouc	5	410 528
Prostějov	4	232 185
Přerov	41	3 840 225
Šumperk	76	5 149 706
<b>Pardubický kraj</b>	<b>78</b>	<b>4 450 520</b>
Pardubice	16	332 517
Svitavy	44	3 475 092
Ústí nad Orlicí	18	642 911
<b>Plzeňský kraj</b>	<b>46</b>	<b>4 739 551</b>
Plzeň-město	46	4 739 551
<b>Středočeský kraj</b>	<b>132</b>	<b>10 221 202</b>
Beroun	34	3 221 505
Kladno	4	87 040
Kolín	42	4 792 036
Kutná Hora	10	683 262
Mladá Boleslav	36	944 763

Praha-východ	1	0
Praha-západ	2	239 771
Příbram	3	252 825
<b>Ústecký kraj</b>	<b>109</b>	<b>8 860 546</b>
Děčín	37	2 953 020
Chomutov	1	80 522
Litoměřice	27	2 518 454
Louny	2	33 205
Most	10	570 710
Teplice	10	711 216
Ústí nad Labem	22	1 993 419
<b>Zlínský kraj</b>	<b>195</b>	<b>15 420 510</b>
Zlín	195	15 420 510
<b>Celkový součet</b>	<b>2 782</b>	<b>204 336 527</b>