

PĚT RAD aneb Jakým způsobem lze uplatnit mzdové nároky neuhrazené ze strany zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti?

NOVÝ SERIÁL DENÍKU PRÁVNÍ PORADNA

Každý z nás čas od času řeší nějakou právní otázku, častokrát si však ani neuvědomujeme, že konkrétní záležitost v sobě skrývá mnohem více právních problémů a její řešení není tak jednoduché, jak se mohlo zpočátku zdát.

Pokud se současný či bývalý zaměstnavatel nachází v insolvenčním řízení, zaměstnanci jsou chráněni jednak zákonem na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, kdy jim úřad práce vyplatí část neuhrazených mzdových nároků za stanovených podmínek, jednak insolvenčním zákonem, dle kterého jsou pracovněprávní pohledávky dlužnickových zaměstnanců pohledávkami postavenými na roven pohledávkám za majetkovou podstatou a jako takové se do insolvenčního řízení nemusí přihlašovat a uspokojují se

kdykoliv po rozhodnutí o úpadku. Jaké jsou podmínky pro uplatnění mzdových nároků u úřadu práce a insolvenčního správce a jak tyto nároky správně uplatnit, vám poradíme v následujícím článku.

Rada první

Kdo má právo na uspokojení nevyplacených mzdových nároků úřadem práce?

Zaměstnanec má nárok na úhradu mzdových nároků nevyplacených jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, ze strany úřadu práce.

Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie.

Rada druhá

Jaké mzdové nároky lze požadovat u úřadu práce a kdo o jejich přiznání rozhoduje?

Mzdové nároky, které může uspokojit úřad práce, jsou mzda (plat), její náhrady a odstupné, které náleží zaměstnanci z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Mzdové nároky musí vzniknout zaměstnanci v rozhodném období. Rozhodné období pro uplatnění mzdových nároků je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i tři kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a tři kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

Rada třetí

Uplatněte své mzdové nároky včas!

Zaměstnanec může mzdové nároky uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních

dnů následujících po dni, kdy místně příslušná krajská pobočka úřadu práce zveřejnila informace na úřední desce. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl 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. Nárok na uspokojení mzdových nároků ze strany úřadu práce zaniká, není-li uplatněn v uvedených lhůtách. Zaměstnanec však zůstává zachováno právo na uplatnění mzdových nároků u soudu. Zaměstnanec může o uspokojení svých mzdových nároků požádat kteroukoliv krajskou pobočku úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky úřadu práce.

Rada čtvrtá

V jaké výši a kdy budou mzdové nároky vyplaceny?

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za tři kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení ale-

špoň části uplatněných mzdových nároků může úřad práce uspokojit další mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči těmto zaměstnavateli až po uplynutí 12 měsíců ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků.

Rada pátá

Neuspokojené mzdové nároky uplatňujte u insolvenčního správce!

Pokud úřad práce neuspokojí mzdové nároky v uplatňované výši nebo mzdové nároky zcela nepřizná, může je zaměstnanec uplatnit spolu s dalšími peněžitými pohledávkami, které má vůči zaměstnavateli, v insolvenčním řízení.

Pracovněprávní pohledávky zaměstnanců jsou v insolvenčním řízení považovány za pohledávky postavené na roven pohledávkám za majetkovou podstatou a pokud to stav insolvenčního řízení umožňuje, uspokojují se v plné výši kdykoli po rozhodnutí o úpadku.

Zaměstnanec mzdové nároky nemusí přihlašovat, postačí, když uplatní mzdové nároky přímo u insolvenčního správce zaměstnavatele, a

to neformálním způsobem. Pokud zaměstnanec svou pohledávku v insolvenčním řízení vůbec neuplatní, bude insolvenční správce vycházet z údajů uvedených v účetnictví zaměstnavatele.

V tomto článku jsme čerpali z níže uvedených právních předpisů:

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

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

Rubrika 5 rad zdarma je společným projektem Deníku a internetové právní poradny Právní linka - www.pravniflinka.cz.

Nepřehlédněte

Deník se po krátké pauze vrací k oblíbené rubrice Pět rad. V pondělí se v právní poradně dozvíte, jak postupovat v konkrétních situacích, a čeho se naopak vyvarovat.

NEPŘEHLÉDNĚTE:

Příští téma: Mediace jako alternativa soudního řízení