

STUDENTSKÉ PŘÍSPĚVKY

Základní prostředky ochrany mzdových nároků zaměstnanců

Michal Hocko*

Jestliže je něco typické pro pracovněprávní vztahy jako takové, tak je to vedle relativní stálosti či dispoziční pravomoci zaměstnavatele, úplatná povaha tohoto vztahu. Samo pracovní právo považuje za svůj předmět pouze a jen tzv. závislou práci, jež je činností vykonávanou za účelem dosažení výtěžku. Dnešní společnost je konstruovaná způsobem, kdy každý jednotlivec se více či méně musí podílet na tvorbě hodnot potřebných, potažmo určených nejen jemu, ale i ostatním jednotlivcům. Většina práce schopného obyvatelstva nabízí vlastní pracovní sílu pro tvorbu těchto statků na trhu práce a jako protihodnotu získává peněžní prostředky k obživě a rozvoji sebe a celé své rodiny.

Existence pracovního poměru sama o sobě však ještě nezakládá právo zaměstnance na mzdu. Právo na mzdu vzniká až okamžikem, kdy je práce vykonána. Mzda je v tomto pojetí (což je pojetí našeho právního řádu) chápána jako odpovídající odměna za vykonanou práci. Hlavní důraz je tedy kladen nikoliv na existenci smluvního závazku, ale na existenci vykonané práce. Danou koncepci je možné v českém právní řádu nalézt již v Listině základních práv a svobod, kde je v článku 28 upraveno právo zaměstnance na spravedlivou odměnu „za práci“ a nikoliv pouze právo na spravedlivou odměnu jako takovou. Obdobně vyzní i § 111 zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), podle kterého zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda, či § 4 odst. 1 zákona o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb.), nebo § 3 odst. 1 zákona o platu (zákon č. 143/1992 Sb.), který má obdobnou dikci.

PRINCIP OCHRANY MZDY

Teorie pracovního práva rozpracovala řadu principů ochrany mzdy ze zcela zřejmého důvodu. Mzda je často jediným příjmem, který zaměstnanec a jeho rodina může použít na úhradu svých potřeb, takže případné zásahy zaměstnavatelů do mzdových oblastí, ať již ve formě nevyplácení mezd vůbec či jen jejich nepatrných částí, nebo neustálé odkládání výplaty na

dobu „až na tom bude firma lépe“, mají velmi negativní dopad na sociální oblast zaměstnanců. Je proto žádoucí zakotvení ochrany mzdy jakožto institutu vzhledem k jeho specifickému postavení. Sám o sobě tento princip posiluje motivaci zaměstnance k práci a odstraňuje nejistotu (a také následnou nechuť pracovat), která by bez pracovněprávní ochrany zanikla. Projev této ochrany je možné sledovat ve dvou rovinách. Jednak je to ochrana minimální výše mzdy, kterou má zaměstnanec obdržet, a zároveň je to také ochrana mzdy zaměstnancem již dosažené.

Základním dokumentem upravujícím ochranu mzdy je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy (publikovaná pod číslem 441/1991 Sb.). Daná úmluva se vyjadřuje ke značnému okruhu otázek. V první řadě stanoví povinnost vyplácet mzdu pouze v zákonné měně a výplaty vlastními směnkami, šeky nebo dalšími prostředky jsou zakázány. Naopak je umožněno vyplácet část mzdy v naturální formě. Je taktéž zakázáno zaměstnavatelům omezovat jakýmkoliv způsobem pracovníky ve volném nakládání se mzdou¹. Případné srážky ze mzdy jsou povoleny pouze za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy. Je zde stanovena povinnost vyplácet mzdu pravidelně a je taktéž, je-li třeba, stanovena povinnost učinit účinná opatření, aby pracovníci mohli být vhodným a snadno srozumitelným způsobem informováni o mzdových podmínkách, za jakých budou pracovat, a to ještě dříve než nastoupí do zaměstnání, a také o složkách jejich mzdy za příslušné výplatní období. Lze konstatovat, že tato – ale nejen tato – ustanovení jsou samozřejmě v našem právním řádu již nějakou dobu zakotveny. Vedle této úmluvy se ochranou mzdy zabývají i další mezinárodní dokumenty. Příkladem uveďme Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý v rámci OSN v roce 1966 (ratifikovaný a vyhlášený pod číslem 120/1976 Sb.) či Evropskou sociální chartu z roku 1961 (Česká republika tuto chartu ratifikovala a vyhlásila pod číslem 14/2000 Sbírky mezinárodních smluv).

* Michal Hocko, student Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno

¹ Například tam, kde jsou v souvislosti s provozem podniku v závodě zřízeny obchody pro prodej zboží pracovníkům nebo provozovny, které jim poskytují služby, nesmí být činěn na pracovníky žádný nátlak, aby v takových obchodech nakupovali nebo využívali služby, které podnik poskytuje. Kde není možné chodit do jiných obchodů nebo využívat jiných služeb, musí příslušný orgán učinit vhodná opatření, aby se zboží prodávalo a služby poskytovaly za správné a přiměřené ceny.

Co se týče ochrany minimální výše mzdy, jakožto projevu ochrany mzdy, lze tento princip pozorovat již při sjednávání mzdových podmínek. Jedná se o to, že zákon uvádí povinnost sjednat mzdu nejméně ve výši stanovené obecně platným právním předpisem, čímž zaručuje zaměstnanci alespoň minimální příjem. V naší právní úpravě je minimální výše mzdy chráněna zejména stanovením²:

- Zákonné výše minimální mzdy
- Minimálních mzdových tarifů
- Minimálního rozsahu a minimální výši příplatků
- Minimální výši odměny za pracovní pohotovost

Ochrana splatné mzdy spočívá v ochraně mzdy, která byla již zaměstnancem dosažena, před zásahy a možným krácením ze strany třetích osob. Projevuje se hlavně v ochraně mzdy před neoprávněnými srážkami, kdy je možné provést srážky ze mzdy pouze ze zákonem stanovených důvodů³. Další projev je možné sledovat při výplatě mzdy. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. V pracovní nebo kolektivní smlouvě je možné sjednat kratší než měsíční období splatnosti. Vzhledem k tomu, že daný měsíční prostor je příliš nekonkrétní, je zaměstnavateli uložena povinnost v tomto období určit pravidelný termín výplaty mzdy, není-li tento termín sjednán v kolektivní smlouvě. Zároveň má také povinnost tento termín projednat s příslušným odborovým orgánem.

PROSTŘEDKY OBRANY JEDNOTLIVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

V situaci, kdy zaměstnavatel nevyplatí v termínu výplaty splatnou mzdu, tj. včas a řádně neuspokojí nárok druhého účastníka pracovněprávního vztahu, ocitá se ve smyslu ustanovení § 256 zákoníku práce v prodlení se všemi z toho vyplývajících důsledky. Je sice umožněno poskytnout částečné plnění a zároveň i uložena povinnost přijmout toto neúplné plnění mzdového nároku ze strany zaměstnance, avšak je nutné podotknout, že i přesto se v rozsahu zbývajících částí neposkytnutého plnění zaměstnavatel dostává do prodlení. Zákoník práce také pamatuje na možnost plnění ve splátkách, avšak pouze v situaci, kdy je plněno ze strany zaměstnance, takže se argumentem opaku dovozuje, že je nemožné splácet mzdové nároky zaměstnance zaměstnavatelem formou pravidelných splátek. V ustanovení § 256 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnanci umožněno požadovat vedle mzdového nároku ta-

ké úroky z prodlení ve výši stanovené pro občansko-právní vztahy. Výše těchto úroků z prodlení je stanovena nařízením vlády č. 142/1994 Sb. na úroveň dvojnásobku diskontní sazby, stanovené Českou národní bankou a platné k prvnímu dni prodlení s uspokojením mzdového nároku. Rozhodnutí, zda budou úroky z prodlení požadovány však závisí na úvaze oprávněného zaměstnance. Uplatní-li svůj nárok u soudu, aniž by navrhnul, aby mu byly přisouzeny vedle nevyplacených mzdových nároků též úroky z prodlení, nemůže mu soud tyto úroky přiznat. Je to způsobeno tím, že zákoník práce zakotvuje možnost a nikoliv povinnost žádat plnění úroků z prodlení. Soud však zaměstnanci nárok na úroky nepřizná, jestliže uplyne promlčecí lhůta a proti strana vznesla námitku promlčení (to platí obdobně i v situaci, kdy uplyne promlčecí lhůta pro přiznání mzdového nároku jako takového a proti strana vznesla námitku promlčení). Dle ustanovení § 263 odst. 1 zákoníku práce činí promlčecí lhůta pro přiznání peněžitých nároků tři roky ode dne, kdy mohlo být toto právo uplatněno poprvé.

Výše zmíněná možnost uplatnění mzdových nároků vůči zaměstnavateli u soudu vyplývá z § 207 zákoníku práce, podle kterého spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy⁴. Místně příslušným je okresní soud, v jehož obvodu má podnikatel sídlo, popř. v případě fyzické osoby, která je podnikatelem, místo podnikání. Soudy mnohdy využívají možnost využít institutu předběžného opatření, díky němuž je možné zatím upravit poměry účastníků soudního řízení. Na obtížné postavení zaměstnance pamatuje zákonodárce výslovně ustanovením § 76 odst. 1, písm. c) občanského soudního řádu, kdy je možno zaměstnavateli soudem uložit, aby poskytl alespoň část pracovní odměny, jde-li o trvání pracovního poměru a navrhol, že ze závažných důvodů nepracuje. Ustanovení § 76 je demonstrativní povahy, takže jsou myslitelné i jiné podmínky pro použití tohoto předběžného opatření. Předběžné opatření podle § 76 odst. 1, písm. c) lze nařídit jen na návrh zaměstnance, popř. bývalého zaměstnance, kdy je možné touto cestou uložit nejen zaplacení dlužné mzdy, odměny za pracovní pohotovost, ale i náhradu mzdy za dovolenou, za svátek či překážky v práci. Předpokladem pro nařízení tohoto předběžného opatření je skutečnost, že současný či bývalý zaměstnanec ze závažných důvodů nepracuje, tj. nemá žádný jiný výdělek (např. z podnikání) a ani jiný příjem výdělek nahrazující. Jak již však bylo konstatováno výše, nejedná se o taxativní výčet, ale je umožněno na základě uvážení soudu užít institutu předběžného opatření i v jiných případech než je uvedeno ve výčtu § 76 občanského soudního řádu.

Jisté zohlednění tíživé situace zaměstnance záko-

² GALVAS, M. a kolektiv: Pracovní právo České republiky, str. 208.

³ § 121 odst. 1 písm. a) až h) zákoníku práce.

⁴ Obdobně ustanovení obsahuje i § 235 v souvislosti s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

nodárcem vyplývá také z ustanovení § 162 občanského soudního řádu upravující institut předběžné vykonatelnosti rozsudku. Vedle rozsudků, ve kterých je soudem uložena povinnost k plnění výživného jsou přímo ze zákona předběžně vykonatelné rozsudky odsuzující k plnění pracovní odměny⁵ za poslední tři měsíce před vyhlášením rozsudku. Ze zákona (tj. není zde potřeba v tomto směru podat návrh soudu) jsou tedy předběžně vykonatelné rozsudky odsuzující k plnění pracovní odměny, jejíž splatnost nastala v posledních třech měsících před vyhlášením rozsudku. V případech, kdy splatnost pracovní odměny nastala mimo toto tříměsíční období, což je vzhledem k délce soudního řízení velice pravděpodobné, lze soudu podat návrh na předběžnou vykonatelnost rozsudku odsuzující k plnění pracovní odměny, která se stala splatnou již dříve. V tomto případě soud zkoumá, zda-li s ohledem na okolnosti konkrétního případu, zaměstnanci (navrhovatel) hrozí nebezpečí těžko nahraditelné nebo značné újmy. Důkazní břemeno prokázání této skutečnosti však nese zaměstnanec.

Soud má sice stanovenou povinnost postupovat tak, aby ochrana práv zaměstnanců byla rychlá a účinná a aby skutečnosti, které jsou mezi účastníky sporné byly spolehlivě zjištěny, avšak mnohdy je uplatnění mzdových nároků před soudem zdlouhavé a nejisté, takže řada zaměstnanců je vidinou čekání řadu měsíců (mnohdy však spíše let) znechucena a nakonec své zákonné právo ani nevyužívá.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jedna z krajních cest, jak řešit neplnění základní povinnosti zaměstnavatele – tj. platit mzdu za vykonanou práci, je možnost dána zaměstnanci ustanovením § 54 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zákoník práce opravňuje zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou případech, kdy je jeho situace taková, že na něm nelze spravedlivě žádat, aby dále pracoval pro svého zaměstnavatele. Vedle důvodu k okamžitému ukončení pracovního poměru mající příčinu v nepříznivém zdravotním stavu zaměstnance (za splnění dalších podmínek viz. § 54 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) je jako druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru stanovena skutečnost, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, nebo náhradu mzdy do patnácti dnů po uplynutí lhůty splatnosti. Zaměstnanec může tohoto výpovědního důvodu využít jen ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu

okamžitého zrušení pracovního poměru dověděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta). V případě nevyužití této zvláštní hmotněprávní podmínky ve výše uvedených lhůtách, právo okamžitého zrušení pracovního poměru zaniká, neboť se jedná o lhůty prekluzivní (§ 261 odst. 4 zákoníku práce). Vedle okamžitého ukončení pracovního poměru doručením písemného projevu vůle zaměstnavateli má zaměstnanec dle § 54 odst. 3 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu odpovídající obecné výpovědní lhůtě (tj. dva měsíce). Je samozřejmě pravdou, že se okamžitým zrušením pracovního poměru finanční situace teď již bývalého zaměstnance nezlepší a jen se případně zvýší jeho peněžité nároky vůči původnímu zaměstnavateli, zůstává mu však varianta okamžitého nástupu k novému zaměstnavateli, jehož platební morálka může být přece jenom lepší (pomíneme-li mnohdy nereálné představy o možnostech pracovního uplatnění v některých regionech postižených velmi vysokou nezaměstnaností či hrdost řady zaměstnanců, kteří raději budou pracovat s hypotetickou nadějí na mzdu, než aby se zaregistrovali do evidence uchazečů o zaměstnání na příslušném úřadu práce), nebo také s větší šancí na úspěch žádat v případě uplatnění mzdových nároků u soudu prostřednictvím institutu předběžného opatření okamžitou úhradu alespoň části pracovní odměny.

OCHRANA MZDOVÝCH NÁROKŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

V současné době je zvykem, ne-li módou zaměstnavatelských subjektů neplnit jednu ze základních povinností ústavně garantovanou Listinou základních práv a svobod, zákoníkem práce a dalšími zákony – poskytovat zaměstnanci za práci mzdu či plat.⁶

Můžeme se pít o příčinách této situace přesto faktem zůstává, že tento postup zaměstnavatelů přivádí většinu zaměstnanců do velmi svízelných sociálních situací. Nedostatečná právní úprava byla proto důvodem, proč byl přijat zákon č. 118/2000 Sb., ze dne 6. dubna 2000 o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (dále jen zákon o insolventnosti). Filozofií pro přijetí tohoto zákona bylo a je poskytnout dotčeným zaměstnancům právní nástroj, který by jim umožnil uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky rychlejší cestou než doposud.⁷

⁵ Výklad pojmu „odměna“ je postaven tak, že se pod tímto pojmem rozumí nejen mzda či plat, odměna za pracovní pohotovost nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale taktéž například náhrada mzdy či platu za dovolenou, za svátek a při překážkách v práci.

⁶ L. Jouza ve své monografii Zákon o insolventnosti aneb Kdo vyplatí zaměstnancům mzdy? uvádí, že podle zjištění odborových orgánů by se mělo jednat celkově o sto tisíc zaměstnanců a podle údajů státní správy šedesát až osmdesát tisíc zaměstnanců. Je však otázkou, na kolik je vůbec možné určit tento odhad tak, aby se alespoň částečně přiblížil ke skutečnému stavu.

⁷ Do té doby byli zaměstnanci odkázáni na právní úpravu v rozsahu zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání.

Neméně důležitým důvodem pro přijetí tohoto zákona, vzhledem k našemu očekávanému vstupu do evropských struktur, byl požadavek harmonizace vnitrostátního práva s právem Evropského společenství. Směrnice rady 80/987/EEC ze dne 20. 10. 1980 o ochraně práv pracovníků při insolventnosti zaměstnavatele, totiž ukládá členským státům povinnost zřídit tzv. garanční fond.⁸ Z hlediska pracovníků nemá tato směrnice přímý účinek, neboť ke své implementaci předpokládá akt státu, tj. zřízení fondu. Na druhou stranu však nesplnění této povinnosti má za následek možnost požadovat na státu náhradu ušlé mzdy⁹ z titulu náhrady škody.¹⁰

Zákon č. 118/2000 Sb. je možné použít pouze v okamžiku, kdy se daný zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti (§ 1). Zákon o insolventnosti sám definuje pojem platební neschopnosti (§ 3 písm. c)) za pomoci dvou podmínek. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel¹¹ neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců¹² (1. podmínka) a zároveň byl na něho podán návrh¹³ na prohlášení konkurzu dle zákona č. 328/1991 Sb. o konkursu a vyrovnání (2. podmínka). Platební neschopnost pak nastává dnem následujícím po dni, kdy byl návrh u příslušného soudu podán. V případě, že tyto dvě podmínky nejsou splněny zároveň a zaměstnavatel se ocitne v prodlení, pak je zaměstnanec oprávněn jako každý dlužník obrátit se na soud v místě sídla zaměstnavatele (popř. místa podnikání) a obvyklou dlužnickou žalobou se domáhat svého nároku. Tento postup se však vzhledem k za-

neprázdnosti soudu jeví jako zdlouhavý a mnohdy značně nejistý.

Před účinností zákona o insolventnosti byli zaměstnanci zaměstnavatele na kterého byl prohlášen konkurz odkázáni pouze na konkurzní řízení, ve kterém dle § 32 zákona o konkursu a vyrovnání měli jejich pohledávky z titulu pracovních nároků přednostní pořadí ihned za nezaplacenými pohledávkami za podstatou. Ve výsledku však zákon o konkursu a vyrovnání nebyl dostatečně účinný, vzhledem ke skutečnosti, že nedocházelo k uspokojení mzdových pohledávek v žádoucím rozsahu.

Podle zákona o insolventnosti je zaměstnanci umožněno písemně žádat o uspokojení svých mzdových nároků¹⁴ kterýkoliv úřad práce, nejpozději však do 3 měsíců od zveřejnění informace o podání návrhu na prohlášení konkurzu na základě sdělení soudy, a to na úřední desce úřadu práce. Mzdové nároky, které může zaměstnanec uplatnit jsou však limitovány rozsahem odpovídající mzdovým nárokům splatným za 3 měsíce v intervalu 6 měsíců předcházející měsíci, ve kterém byl podán návrh na prohlášení konkurzu. Celková výše uplatňovaných nároků je však zároveň ohraničena. Částka mzdových nároků je limitována rozhodnou částkou, která je dána výší průměrné mzdy v národním hospodářství za uplynulý rok. Výše mzdových nároků za 1 měsíc nesmí překročit jeden a půl násobek této rozhodné částky¹⁵.

Příslušný úřad práce¹⁶ si vyžádá od zaměstnavatele (správce) písemný seznam dlužných mzdových náro-

⁸ Ve směrnici nazvaný „garančním zařízením“.

⁹ Viz rozsudek Evropského soudního dvora ve spojených věcech 6/90 Andrea Francových a 9/90 Danila Bonifaci v. Italská republika ze dne 19. 11. 1991.

¹⁰ TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R.: Evropské právo, I. vydání, Praha, C. H. Beck, 1999, s. 670: Garanční zařízení přebírají povinnosti z nevyřádaných pracovněprávních nároků v důsledku platební neschopnosti zaměstnavatele. Členské státy však mohou platby zaměstnavatelů ve prospěch zákonných sociálních pojišťovacích systémů vyloučit z působnosti této směrnice. To znamená, že se v těchto případech zbavují i této jediné povinnosti zřídit záruční fond.

¹¹ Zákon vymezuje i svou negativní působnost, kdy § 2 zákona obsahuje výčet zaměstnavatelských subjektů na které se nevztahuje. Jedná se o právnické osoby zřízené zákonem za předpokladu, že stát převzal jejich dluhy (nebo se za ně zaručil) a územně samosprávné celky. Zákon se také nevztahuje na právnické osoby se sídlem v zahraničí nebo fyzické osoby s bydlištěm v zahraničí, jsou-li zároveň jejich zaměstnanci vysláni k výkonu práce do České republiky.

¹² Zaměstnancem se pro účely zákona rozumí ta fyzická osoba, s níž má zaměstnavatel sjednán pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a jejíž poměr nebo dohoda trvá ke dni podání návrhu na prohlášení konkurzu na zaměstnavatele, nebo se jedná o fyzickou osobu, jejíž pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti skončily v době 6 měsíců před podáním návrhu na prohlášení konkurzu.

¹³ Do platební neschopnosti se zaměstnavatel dostává dle tohoto zákona již podáním návrhu a nikoliv až prohlášením konkurzu. Tímto je umožněno mnohem rychleji řešit tíživé situace, do kterých se zaměstnanci kterým zaměstnavatel delší dobu nevypláčí mzdy, mohli dostat.

¹⁴ Mzdovými nároky se dle § 3b rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnavateli náleží z pracovního poměru, nebo odměna, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

¹⁵ Tuto rozhodnou částku stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu dvanácti kalendářních měsíců a to ve výši již zmiňované průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Tuto částku zatím ministerstvo stanovilo vyhláškou č. 166/2000 Sb. ve výši 12 658 Kč do 30. dubna 2001, pro období do 30. dubna 2002 vyhláškou 161/2001 Sb. ve výši 13 491 Kč a nejnověji vyhláškou č. 187/2002 Sb. pro období od 1. května 2002 do 30. dubna 2003 ve výši 14 621 Kč.

¹⁶ Zaměstnanec sice může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kterýkoliv úřad práce, avšak k rozhodování o mzdových nárocích dle zákona o insolventnosti je místně příslušný úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání. Pokud zaměstnanec žádá o uspokojení mzdových nároků úřad práce, který není místně příslušný, pak tento úřad práce neprodleně postoupí žádost místně příslušnému úřadu práce.

ků všech zaměstnanců za rozhodné období. Souhlasí-li výše mzdových nároků a doby, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky s písemným vyžádáním mzdových nároků poskytnutých zaměstnavatelem, pak úřad práce daný mzdový nárok uhradí. Nesouhlasí-li výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc s vykazáním předloženým úřadu práce zaměstnavatelem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc v prokázané výši. Nelze-li vůbec výši mzdového nároku prokázat, přizná úřad práce mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě. Není jistě nemyslitelná situace, kdy souhlasí výše mzdy, avšak je sporná doba za kterou jsou uplatňovány mzdové nároky. Za této situace se poskytuje uspokojení pouze za nespornou dobu. Zákon o insolvenční věci i na situaci, kdy zaměstnavatel (správce) nesplnil povinnost uloženou mu zákonem a neposkytne písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Jestliže zaměstnanec v tomto případě předložil doklady, které jejich výši, jakož i dobu, za kterou uplatňuje nárok, prokazatelně osvědčují, úřad práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a výši, kterou uplatnil zaměstnanec. Jestliže se zaměstnanci nepodařilo prokázat výši uplatňovaných nároků, úřad práce přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni podání návrhu na prohlášení konkursu.

Jestliže úřad práce neuspokojí mzdové nároky ve výši uplatňované zaměstnancem, nebo odmítne přiznat nárok vůbec, pak je zaměstnanec odkázán ve zbylém rozsahu, spolu s dalšími peněžitými pohledávkami, které má vůči zaměstnavateli, na konkursní řízení. Je nutné také podotknout, že na úřad práce přecházejí do výše vyplacených peněžních prostředků mzdové nároky zaměstnance, které měl vůči zaměstnavateli.

Daných prostředků je na výběr několik a za zvážení jistě stojí i řada dalších myslitelných postupů jako např. taktické upozornění úřadu práce na porušování pracovněprávních a mzdových předpisů za účelem ukládání sankcí dle zákona č. 9/1991 Sb. (ať již s reálným nebo pouze hypotetickým úspěchem). To však mnohdy závisí na řadě okolností – ať již se jedná o ekonomickou situaci zaměstnance, který dokáže přenést menší či větší výkyvy v odměňování, problematičnost získání jiného zaměstnání, nebo také solidarita a pomoc zaměstnavateli, který byl až donedávna prosperující a perspektivní, avšak nyní se zmítá v druhotné platební neschopnosti. Netřeba jistě zdůrazňovat, že vše má své meze a zaměstnanci by si měli uvědomit, že také mají svá práva, za které se musí v případě potřeby umět rázně postavit. Jen tímto způsobem mohou dát zaměstnavatelům na vědomí, že se s nimi musí počítat jako s partnery sobě rovnými.