

Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Olga Bičáková

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, je významnou právní zárukou zaměstnanců, jimž jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu. Zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Jedná se o Směrnici Rady 80/987/EHS, ze dne 20. října 1980, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, a její novelu, kterou je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES, ze dne 23. září 2002.

Zákon deklaruje právo zaměstnance na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, Úřadem práce, a to v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem. Tento nárok nemůže uplatňovat zaměstnanec, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast, protože takový zaměstnanec mohl mít podíl na tom, že se zaměstnavatel ocitl v platební neschopnosti, proto mu nelze přiznat deklarované právo. Dále se uspokojení mzdových nároků nemůže domáhat zaměstnanec, pokud jeho zaměstnavatelem byla právnická osoba zřízená zákonem za předpokladu, že stát převzal její dluhy, nebo se za ně zaručil, jeho zaměstnavatelem byl územně samosprávný celek, nebo se jednalo o zaměstnance agentury práce. Zaměstnavatelem se rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Vymezení některých pojmů pro účely tohoto zákona

Pro účely tohoto zákona:

- **se zaměstnancem rozumí** fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce, která zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění, nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období, mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Zákon tudíž přiznává status zaměstnance jen těm fyzickým osobám, jejichž pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti trvaly v určité době, přičemž doba jejich trvání u zaměstnavatele je bezvýznamná. Sem spadají ale i zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah v tomto rozhodném období skončil a u zaměstnavatele již nepracují, pokud nevyplacené mzdové nároky

spadají do tohoto období. Rozhodující pouze je, aby splatné mzdové nároky fyzické osoby, které jí nebyly zaměstnavatelem vyplaceny a jejichž přiznání uplatňuje podle tohoto zákona u úřadu práce, spadaly do rozhodného období;

- **je rozhodným obdobím** kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Právní úprava rozhodného období by měla poskytnout ochranu i těm zaměstnancům, kterým nebyla vyplacena mzda za měsíc, ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i za 3 další následující měsíce a 3 měsíce předcházející měsíci, ve kterém byl podán insolvenční návrh. Celková délka rozhodného období je tedy 6 měsíců a takto rozvržené rozhodné období umožňuje spravedlivě uspokojit mzdové nároky zaměstnance;
- **mzdovými nároky se rozumí** mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Jedná se o mzdové nároky vyplývající ze sjednaného pracovního poměru nebo odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které budou podle tohoto zákona uspokojeny v případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní. Nelze ale poskytovat náhradu škody způsobené zaměstnanci, cestovní náhrady či stravné;
- **je zaměstnavatel 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;

- **pojem nadnárodního zaměstnavatele** je definován tak, že nadnárodním zaměstnavatelem je zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu EU. Tato definice vychází ze směrnice 2002/74/ES.

Kde se o přiznání mzdových nároků žádá

Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. Pokud žádost obdrží krajská pobočka Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, do jejichž kompetence nespadá její vyřízení, postoupí ji neprodleně místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Pro účely tohoto zákona je k rozhodování o nároku příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky, nebo bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání. Za uplatnění mzdového nároku podle tohoto zákona se považuje den doručení písemné žádosti zaměstnance kterékoliv krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

Informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, vyvěsí Úřad práce na své úřední desce neprodleně poté, co se o platební neschopnosti dozví současně s informací o lhůtě, ve které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace Úřad práce České republiky rovněž ve stejné lhůtě sdělí Ministerstvu práce

a sociálních věcí, které je zveřejní nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení na svých internetových stránkách a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem krajským pobočkám Úřadu práce a kontaktním pracovištím krajských poboček Úřadu práce, které tyto informace vyvěsí na své úřední desce nebo je oznámí jiným rovnocenným způsobem nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících ode dne, kdy jsou tyto informace zveřejněny na úřední desce Úřadu práce České republiky, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem. 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 zaniká, není-li uplatněn v uvedených lhůtách. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

Žádost o uspokojení mzdových nároků zaměstnancem

Žádost může zaměstnanec podat na předepsaném formuláři nebo v jiné písemné podobě. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, 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, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádějí odvody podle zvláštních právních předpisů. Součástí žádosti by měly být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je jednou z podmínek pro rozhodnutí o přiznání mzdových nároků nevyplacených zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, proto je v zákoně tato povinnost jednoznačně stanovena zaměstnanci, který žádá o vyplacení splatných mzdových nároků. Na internetových stránkách Úřadu práce České republiky jsou k dispo-

zici formuláře „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a formulář „Doložení mzdových nároků zaměstnancem“, které je možno si stáhnout, vytisknout, vyplnit a předat příslušné krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

Písemná výzva zaměstnavateli a jeho povinnosti

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

Zaměstnavatel nebo správce má povinnost uhradit Úřadu práce České republiky vyplacené a odvedené finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže byly zaměstnanci přiznány a poskytnuty na základě nesprávného vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem, nebo jestliže byly poskytnuty z tohoto důvodu v částce vyšší, než zaměstnanci náležely. Tyto částky je povinen uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl, nebo kdy ho krajská pobočka Úřadu práce vyzvala k úhradě těchto prostředků, nejdéle ve lhůtě 3 let ode dne, kdy je Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce zaměstnanci vyplatil a odvedl. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci a odvodu finančních prostředků podle zvláštních právních předpisů.

Uplatnění mzdových nároků zaměstnancem

Zaměstnanec má možnost sám se rozhodnout, za které tři měsíce rozhodného období bude uplatňovat mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem a tuto skutečnost uvede v žádosti o uplatnění mzdových nároků. Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatelem Úřadem práce České republiky uspokojen.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci, včetně doplatku, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, kterou vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu. Pro období od 1. května 2018 do 30. dubna 2019 je rozhodná částka stanovena na 29 504 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 53/2018 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 44 256 Kč. Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet je částka 132 768 Kč. Pro období od 1. května 2019 do 30. dubna 2020 je rozhodná částka stanovena na 31 885 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 92/2019 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 47 827 Kč a maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet je částka 143 481 Kč. Uvedené částky jsou částkami hrubými, z nichž se srážejí povinné odvody podle zvláštních právních předpisů, které před uspokojením mzdových nároků provede Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce.

Následuje výplata mzdových nároků Úřadem práce zaměstnanci

Od seznamu dlužných mzdových nároků, které předložil zaměstnavatel, se dále bude odvíjet další postup. Bude-li se výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, shodovat s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo správcem, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do 10 dnů od předložení tohoto vykázání zaměstnavatelem nebo správcem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.

Nebude-li se výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc shodovat s vykázáním předloženým krajské pobočce Úřadu práce zaměstnavatelem nebo správcem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc v prokázané výši.

Nebude-li možné výši mzdového nároku prokázat, přizná Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vy-

hlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu. Od 1. ledna 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 273/2018 Sb., které stanovilo minimální mzdu ve výši 13 350 Kč, čímž se minimální mzda zvýšila z dosavadních 12 200 Kč, která platila od 1. ledna 2018 o 1150 Kč.

V případě, že nesouhlasí doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, uspokojí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná.

Zaměstnavatel nepředložil seznam dlužných mzdových nároků

Pokud zaměstnavatel porušil svou povinnost předložit seznam dlužných mzdových nároků a seznam nepředložil, výše přiznaných mzdových nároků bude nyní odvislá od toho, zda zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, či nikoliv. Pokud zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, Úřad práce České republiky mu mzdové nároky přizná ve výši, kterou uplatnil.

Pokud ovšem zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.

Rovněž tak Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě i v případě, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, avšak pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok odpovídající kratší odpracované době této částky dosáhne, nebo ji převyšuje. Jestliže však zaměstnanec, jemuž je přiznáván mzdový nárok, uplatňuje nižší částku, než činí minimální mzda, přizná mu Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok v uplatněné výši.

Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce před uspokojením mzdových nároků z nich provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů, které měl provést zaměstnavatel za zaměstnance za příslušná měsíční období.

Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě

nejpozději do 5 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o mzdových nárocích zaměstnanci.

Krajská pobočka Úřadu práce je povinná oznámit bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, kterým zaměstnancům a v jaké výši Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky uspokojil.

Úřad práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích

Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích nejpozději do 7 pracovních dnů, jestliže zaměstnanec dodatečně prokáže dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje, nebo je dodatečně prokáže ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich skutečnou výši. Tyto nároky musí však zaměstnanec prokázat nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne, kdy je mu doručeno rozhodnutí o přiznání mzdového nároku, jinak vůči Úřadu práce České republiky zanikají.

Povinnost zaměstnance k vrácení vyplacených finančních prostředků

Zákon ukládá zaměstnanci povinnost vrátit Úřadu práce České republiky finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže věděl, nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. O vrácení těchto částek Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne do 3 let od jejich přiznání, jinak právo zanikne. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci.

Oznamovací povinnost ÚP vůči SSZ a zdravotní pojišťovně

Krajská pobočka Úřadu práce je povinná písemně oznámit nejpozději do dne výplaty částek odpovídajících mzdovým nárokům příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance uvedené pojistné Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl. Odvádí-li toto pojistné z příjmů zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval, oznámí též výši vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců. Úřad práce České republiky plní na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti povinnosti plátce daně podle zákona upravujícího daně z příjmů.

Úhradové povinnosti zaměstnavatele vůči ÚP

Zaměstnavatel je povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případech, 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, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě.

Zaměstnavatel je též povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případě, že moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení zaniklo, aniž bylo zahájeno insolvenční řízení, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě. Jestliže zaměstnavatel neuhradil Úřadu práce České republiky finanční prostředky ve výše uvedených lhůtách, je v prodlení. Po marném uplynutí těchto lhůt je povinen uhradit úroky z prodlení.

Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele - v dotazech a odpovědích

Dotaz: Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele upravuje postup, jak mohou **zaměstnanci**, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, při uplatňování svých splatných mzdových nároků vůči Úřadu práce. Zajímalo by mně, zda tyto nároky mohou uplatňovat všichni zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu?

Odpověď: Tento nárok **nemůže uplatňovat zaměstnanec**, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast, protože takový zaměstnanec mohl mít podíl na tom, že se za-

městnavatel ocitl v platební neschopnosti. Dále se uspokojení mzdových nároků nemůže domáhat zaměstnanec, pokud jeho zaměstnavatelem byla právnická osoba zřízená zákonem za předpokladu, že stát převzal její dluhy, nebo se za ně zaručil, jeho zaměstnavatelem byl územně samosprávný celek nebo se jednalo o zaměstnavatele agentury práce.

Dotaz: Který zaměstnanec může své nevyplacené mzdové nároky zaměstnavatelem u Úřadu práce uplatňovat? Mohou je uplatňovat také zaměstnanci, kteří již u zaměstnavatele nepracují?

Odpověď: Pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele **se zaměstnancem rozumí** fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce, která zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění, nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Zákon tudíž přiznává status zaměstnance jen těm fyzickým osobám, jejichž pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti trvaly v určité době, přičemž doba jejich trvání u zaměstnavatele je bezvýznamná. Sem spadají ale i zaměstnanci, jejichž pracovní právní vztah v tomto rozhodném období skončil a u zaměstnavatele již nepracují, pokud nevyplacené mzdové nároky spadají do tohoto období. Rozhodující pouze je, aby splatné mzdové nároky fyzické osoby, které jí nebyly zaměstnavatelem vyplaceny a jejichž přiznání uplatňuje podle tohoto zákona u úřadu práce, spadaly do rozhodného období.

Dotaz: Zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, mohou u Úřadu práce uplatňovat své nároky pouze tehdy, pokud spadají do tzv. rozhodného období? Proto bych chtěla vědět, jak zákon toto rozhodné období vymezuje?

Odpověď: **Rozhodným obdobím je** kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Právní úprava rozhodného období by měla poskytnout ochranu i těm zaměstnancům, kterým nebyla vyplacena mzda za měsíc, ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i za 3 další následující měsíce a 3 měsíce předcházející měsíci, ve kterém byl podán insolvenční návrh. Celková délka rozhodného období je tedy 6 měsíců a takto rozvržené rozhodné období umožňuje spravedlivě uspokojit mzdové nároky zaměstnance.

Dotaz: Zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, mohou

u Úřadu práce uplatňovat své mzdové nároky. Co se mzdovými nároky pro tento účel rozumí?

Odpověď: **Mzdovými nároky se rozumí** mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Jedná se o mzdové nároky vyplývající ze sjednaného pracovního poměru nebo odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které budou uspokojeny v případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní. Nelze ale uplatňovat náhradu škody způsobené zaměstnanci, cestovní náhrady či stravné.

Dotaz: Kdy je možné zaměstnavatele považovat za zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti?

Odpověď: **Zaměstnavatel je v platební neschopnosti tehdy**, 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.

Dotaz: Kterého zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, je možné považovat za nadnárodního zaměstnavatele?

Odpověď: **Zákon č. 118/2000 Sb., vymezuje pojem nadnárodního zaměstnavatele** a to tak, že nadnárodním zaměstnavatelem je zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu EU. Tato definice vychází ze směrnice 2002/74/ES.

Dotaz: U kterého Úřadu práce může zaměstnanec, kterému jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, uplatňovat své mzdové nároky?

Odpověď: Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků **kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce** nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. Pokud žádost obdrží krajská pobočka Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, do jejichž kompetence nespadá její vyřízení, postoupí jí neprodleně místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce. **K rozhodování o nároku je ale příslušná krajská pobočka Úřadu práce**, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky, nebo byd-

liště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání. Za uplatnění mzdového nároku se považuje den doručení písemné žádosti zaměstnavatele kterékoli krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

Dotaz: Zajímalo by mne, kde mohu zjistit nějaké bližší informace o zaměstnavatelích, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u Úřadu práce a v jaké lhůtě?

Odpověď: **Informace o zaměstnavateli**, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, vyvěsí Úřad práce na své úřední desce neprodleně poté, co se o platební neschopnosti dozví současně s informací o lhůtě, ve které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace Úřad práce České republiky rovněž ve stejné lhůtě sdělí Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je zveřejní nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení na svých internetových stránkách a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem krajským pobočkám Úřadu práce a kontaktním pracovištím krajských poboček Úřadu práce, které tyto informace vyvěsí na své úřední desce, nebo je oznámí jiným rovnocenným způsobem nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení od Ministerstva práce a sociálních věcí.

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících ode dne, kdy jsou tyto informace zveřejněny na úřední desce Úřadu práce České republiky, jsou-li splněny další podmínky stanovené zákonem. 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 zaniká, není-li uplatněn v uvedených lhůtách. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

Dotaz: Jakou formou mohu Úřad práce požádat o výplatu své mzdy, kterou mi zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dluží? Jaké údaje je třeba v žádosti vyplnit, event. jaké náležitosti taková žádost musí obsahovat?

Odpověď: Žádost může zaměstnanec **podat na předepsaném formuláři nebo v jiné písemné podobě**. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného obdo-

bí, 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, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádějí odvody podle zvláštních právních předpisů. **Součástí žádosti by měly být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků.** Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. **Povinnost prokázání existence pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je jednou z podmínek pro rozhodnutí o přiznání mzdových nároků nevyplacených zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti,** proto je v zákoně tato povinnost jednoznačně stanovena zaměstnanci, který žádá o vyplacení splatných mzdových nároků. Na internetových stránkách Úřadu práce České republiky jsou k dispozici formuláře „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a formulář „Doložení mzdových nároků zaměstnance“, které je možno si stáhnout, vytisknout, vyplnit a předat příslušné krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

Dotaz: Je zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti a svým zaměstnancům dluží jejich mzdy, povinen Úřadu práce sdělit, kolika zaměstnancům nevyplatil mzdu a v jaké výši? Jak je v tomto případě postupováno, případně jaké další povinnosti má zaměstnavatel vůči Úřadu práce?

Odpověď: Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, **aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období.** Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat krajské pobočce Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů. **Zaměstnavatel nebo správce má povinnost uhradit Úřadu práce České republiky vyplacené a odvedené finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže byly zaměstnanci přiznány a poskytnuty na základě nesprávného vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem, nebo jestliže byly poskytnuty z tohoto důvodu v částce vyšší, než zaměstnanci náležely.** Tyto částky je povinen uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl, nebo kdy ho krajská pobočka Úřadu práce vyzvala k úhradě těchto prostředků, nejdéle ve lhůtě 3 let ode dne, kdy je Úřad práce České republiky

ky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce zaměstnanci vyplatil a odvedl. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci a odvodu finančních prostředků podle zvláštních právních předpisů.

Dotaz: Jak má zaměstnanec při uplatňování svých mzdových nároků, které mu jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dluží, postupovat? V jaké výši mu může Úřad práce jeho mzdový nárok přiznat?

Odpověď: Zaměstnanec má možnost **sám se rozhodnout, za které tři měsíce rozhodného období bude uplatňovat mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem a tuto skutečnost uvede v žádosti o uplatnění mzdových nároků.** Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele Úřadem práce České republiky uspokojen. **Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci, včetně doplátku, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, kterou vyhlásuje a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.** Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu. **Pro období od 1. května 2018 do 30. dubna 2019 je rozhodná částka stanovena na 29 504 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 53/2018 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 44 256 Kč.** Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet, je částka 132 768 Kč. **Pro období od 1. května 2019 do 30. dubna 2020 je rozhodná částka stanovena na 31 885 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 92/2019 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 47 827 Kč a maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet, je částka 143 481 Kč.** Uvedené částky jsou částkami hrubými, z nichž se srážejí povinné odvody podle zvláštních právních předpisů, které před uspokojením mzdových nároků provede Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce.

Dotaz: Zaměstnanec uplatnil u Úřadu práce své mzdové nároky, které mu jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dluží, ale tyto mzdové nároky se neshodují s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem. V jaké výši budou zaměstnanci mzdové nároky Úřadem práce přiznány?

Odpověď: Právě od seznamu dlužných mzdových nároků, které předložil zaměstnavatel, se dále bude odvíjet další postup. **Bude-li se výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, shodovat s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo správcem, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do 10 dnů od předložení tohoto vykázání zaměstnavatelem nebo správcem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě. **Nebude-li se výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc shodovat s vykázáním předloženým krajské pobočce Úřadu práce zaměstnavatelem nebo správcem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc v prokázané výši. Nebude-li možné výši mzdového nároku prokázat, přizná Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu. Od 1. ledna 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 273/2018 Sb., které stanovilo minimální mzdu ve výši 13 350 Kč, čímž se minimální mzda zvýšila z dosavadních 12 200 Kč, která platila od 1. ledna 2018, o 1 150 Kč. V případě, že nesouhlasí doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, uspokojí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná.****

Dotaz: Pokud zaměstnavatel porušil svou povinnost a nepředložil Úřadu práce seznam dlužných mzdových nároků, jak bude Úřad práce postupovat, v jaké výši zaměstnanci, jehož zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti a dluží mu mzdu, přizná mzdový nárok?

Odpověď: Pokud zaměstnavatel porušil svou povinnost předložit seznam dlužných mzdových nároků a seznam nepředložil, výše přiznaných mzdových nároků bude nyní odvislá od toho, zda zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, či nikoliv. **Pokud zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, Úřad práce České republiky mu mzdové nároky přizná ve**

výši, kterou uplatnil. Pokud ovšem zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu. Rovněž tak Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě i v případě, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, avšak pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok odpovídající kratší odpracované době této částky dosáhne, nebo ji převyší. Jestliže však zaměstnanec, jemuž je přiznáván mzdový nárok, uplatňuje nižší částku, než činí minimální mzda, přizná mu Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok v uplatněné výši. Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce před uspokojením mzdových nároků z nich provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů, které měl provést zaměstnavatel za zaměstnance za příslušná měsíční období a předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě nejpozději do 5 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o mzdových nárocích zaměstnanci.

Dotaz: Úřad práce vyplatil zaměstnanci, jehož zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, mu dlužil mzdu, jeho uplatněný mzdový nárok. Zaměstnanec ale dodatečně prokáže jinou dobu, za kterou mzdový nárok původně uplatňoval. Doplatí mu Úřad práce rozdíl mezi poskytnutou částkou a skutečnou výši jeho mzdového nároku?

Odpověď: Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích nejpozději do 7 pracovních dnů, jestliže zaměstnanec dodatečně prokáže dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje, nebo je dodatečně prokáže ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich skutečnou výši. Tyto nároky musí však zaměstnanec prokázat nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne, kdy je mu doručeno rozhodnutí o přiznání mzdového nároku, jinak vůči Úřadu práce České republiky zanikají.

Dotaz: Zaměstnanec, kterému jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dlužil mzdu, uplatnil u Úřadu práce svůj mzdový nárok v nesprávné výši, což musel vědět. Je v tomto případě povinen vyplacenou částku v nesprávné výši Úřadu práce vrátit?

Odpověď: Zákon ukládá zaměstnanci povinnost vrátit Úřadu práce České repub-

liky finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže věděl, nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. O vrácení těchto částek Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne do 3 let od jejich přiznání, jinak právo zanikne. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci.

Dotaz: Úřad práce před výplatou mzdového nároku zaměstnanci, kterému jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dlužil mzdu, provede z přiznaného mzdového nároku, který představuje hrubou částku, povinné odvody podle zvláštních právních předpisů. Jaké má Úřad práce v této souvislosti povinnosti např. vůči správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně?

Odpověď: Krajská pobočka Úřadu práce je povinna písemně oznámit nejpozději do dne výplaty částek odpovídajících mzdovým nárokům příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance uvedené pojistné Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl. Odvádí-li toto pojistné z příjmů zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval, oznámí též výši vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců. Úřad práce České republiky plní na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti povinnosti plátce daně podle zákona upravujícího daně z příjmů.

Dotaz: Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti a dlužil svým zaměstnancům mzdu, vůči Úřadu práce, který z něho vyplatil jeho zaměstnancům jimi uplatněné mzdové nároky?

Odpověď: Zaměstnavatel je povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případech, 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, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě.

Zaměstnavatel je též povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční pro-

středky vyplacené zaměstnanci a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případě, že moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení zaniklo, aniž bylo zahájeno insolvenční řízení, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě. Jestliže zaměstnavatel neuhradil Úřadu práce České republiky finanční prostředky ve výše uvedených lhůtách, je v prodlení. Po marném uplynutí těchto lhůt je povinen uhradit úroky z prodlení.

Autorka Mgr. Olga Bičáková (olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních, v. v. i., a jako lektorka na Ministerstvu vnitra a Magistrátu hl. m. Prahy. Přispívá do odborných časopisů, zabývajících se problematikou zaměstnanosti.

Z jednání Komise pro spravedlivé důchody

Komise pro spravedlivé důchody se sešla již počtvrté. Za účasti ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové byla otevřena diskuse o budoucnosti III. důchodového pilíře a možnostech jeho zefektivnění. Dalším nastoleným tématem byly dřívější odchody do penze u zaměstnanců v náročných profesích. Komise také pokračovala v jednání o možném navyšování důchodů pro pečující osoby. Komise pokračovala v projednávání opatření k narovnání důchodů u pečujících osob. Jedním z opatření je sdílení důchodových nároků mezi partnery. K tomuto návrhu připravilo MPSV dvě varianty, které komise projednala. Komise také začala diskutovat o principech opatření, která umožní dřívější odchody do důchodu zaměstnancům v náročných profesích. Členové komise se shodli, že je nutné definovat, které pozice do kategorie náročných budou spadat. Komise dále zahájila diskuzi o III. pilíři důchodového systému, který není dlouhodobě efektivní a neplní svůj účel, jeho potenciál je ale obrovský. III. pilíř by měl zůstat i nadále doplňkem ke státem vypláceným důchodům. Na jednání komise byla otevřena diskuse o možnostech, jak efektivitu III. pilíře zvýšit. MPSV připraví scénář změn III. důchodového pilíře, který představí na příštím zasedání komise.

Zdroj: MPSV