



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudkyní Mgr. Darinou Michorovou v právní věci

žalobce **P. B.**, narozeného dne X,  
původně bytem X,  
adresa trvalého pobytu X,  
t. č. pobytem na neznámé adrese v Německu,

zastoupen JUDr. Tomášem Barejškou, advokátem,  
sídlem Akademická 663/5, 108 00 Praha 10,

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR**,  
sídlem Na Poříčním právu 1/376, 128 00 Praha 2,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 4. 2025, č. j. MPSV-2025/64623-422/1,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému se nepřiznává náhrada nákladů řízení.

**Odůvodnění:**

**I. Vymezení věci**

1. Žalobce se žalobou podanou Městskému soudu v Praze domáhal zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí žalovaného (dále jen „napadené rozhodnutí“), jímž bylo zamítnuto

odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky pro hl. m. Prahu (dále jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 24. 2. 2025, čj. 344414/25/AB a toto potvrzeno. Uvedeným rozhodnutím správní orgán I. stupně zamítl žádost žalobce o uspokojení splatných mzdových nároků podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, protože nárok na odstupné nevznikl v rozhodném období.

## II. Obsah žaloby

- Žalobce ve své žalobě nesouhlasil se závěrem správních orgánů, že jím uplatněný nárok na odstupné nespadá do rozhodného období podle zákona č. 118/2000 Sb. Žalobce je přesvědčen, že jeho splatný mzdový nárok spadá do rozhodného období, které počalo běžet dne 1. 9. 2024. Ve správním řízení přitom bylo prokázáno, že výplatní termín žalobce u jeho zaměstnavatele, společnosti Monstarlab Czech Republic s.r.o. (dále též jen „zaměstnavatel“) byl 20. den v následujícím měsíci. Jedinou spornou otázkou tak je, do jakého měsíce spadá splatný nárok na odstupné.

Žalobce má za to, že splatnost tohoto mzdového nároku nastala v září 2024, a spadá tedy do rozhodného období ve smyslu § 3 odst. 1 písm. f) zákona o ochraně zaměstnanců. V srpnu žádný splatný mzdový nárok na odstupné neexistoval. Tento výklad podle žalobce odpovídá i záměru zákonodárce. Účelem uvedeného zákona totiž podle žalobce je poskytnout pomoc zaměstnancům v období, v němž měli své peníze obdržet, ale nedošlo k tomu. Září 2024 je jistě v rozhodném období, proto mělo být žádosti vyhověno. Podpůrně odkázal na svou argumentaci v odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí ze dne 5. 3. 2025, jež je součástí správního spisu.

- Žalobce navrhl, aby soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

## III. Vyjádření žalovaného

- Žalovaný namítl, že žaloba není důvodná. Poté, co zrekapituloval dosavadní průběh řízení a žalobní argumentaci, uvedl, že pracovní poměr žalobce skončil dne 31. 8. 2024, a nárok na odstupné dle zákonné úpravy, kterou citoval, přísluší „při skončení pracovního poměru“, tedy rovněž v měsíci srpna 2024, i když jeho splatnost nastala až v září. Má za to, že zákon o ochraně zaměstnanců vykládá žalobce v tomto směru účelově. Odkázal na rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 26. 3. 2019, čj. 57 A 54/2018-19, podle nějž je splatnost nároku další podmínkou pro vyhovění žádosti, a nelze ji ztotožňovat s okamžikem vzniku nároku. Pokud by tomu tak bylo, bylo by možné dohodou obou stran pracovněprávního vztahu posunout splatnost do rozhodného období účelově, a uspokojitelný nárok by tak vznikl uměle.
- Podmínkou pro uspokojení nároku podle zákona o ochraně zaměstnanců je jeho vznik právě v rozhodném období. To je přitom určeno kogentně. Splatnost mzdového nároku je dalším předpokladem jeho vyplacení. Uvedené podmínky přitom musejí být splněny kumulativně. Pro vymezení rozhodného období je důležité vydání vyhlášky o zahájení insolvenčního řízení, k čemuž došlo dne 4. 12. 2024. Je tvořeno sedmi měsíci, z nichž si může žadatel vybrat tři, za něž bude požadovat uspokojení mzdových nároků od Úřadu práce ČR. Žalobce subjektivně se závěrem žalovaného nesouhlasí, nicméně to nezpůsobuje nezákonnost napadeného rozhodnutí. Právní názor žalovaného podporuje i relevantní odborná literatura, konkrétně komentář k zákoníku práce.

6. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu zamítl jako nedůvodnou.

#### IV. Obsah správního spisu

7. Ze správního spisu zjistil soud tyto pro řízení podstatné skutečnosti.
8. Dne 4. 12. 2024 oznámil Městský soud v Praze zahájení insolvenčního řízení insolvenčního dlužníka – zaměstnavatele žalobce, společnosti Monstarlab Czech Republic s.r.o., vyhláškou čj. MSPH 77 INS 20723/2024-A-2.
9. Následně podal žalobce prostřednictvím svého zástupce dne 14. 1. 2025 ke správnímu orgánu I. stupně žádost o uspokojení mzdových nároků nevyplacených jeho zaměstnavatelem podle zákona o ochraně zaměstnanců. V žádosti v části D specifikoval, že žádá o částku ve výši 261.802 Kč představující zákonné odstupné ve výši trojnásobku hrubého měsíčního příjmu, a to za září 2024. Jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval od 1. 8. 2016 do 31. 8. 2024.
10. K tomu jeho zaměstnavatel doložil na samostatném formuláři vznik těchto nároků. V části C – uplatňované mzdové nároky uvedl za období srpen 2024 (v žádosti označeno jako „august“) hrubou mzdu ve výši 442.453 Kč s tím, že vyměřovací základ pro účely zdravotního a sociálního pojištění měl činit 157.149 Kč, záloha na daň z příjmů spočítaná z hrubé mzdy poté 88.653 Kč. Celková výše mzdových nároků tak za uvedené období činila 335.570 Kč, z toho zaměstnavatel vyplatil 73.768 Kč, zbývalo tedy doplatit výše specifikovanou částku 261.802 Kč.
11. Na podporu svých tvrzení žalobce doložil pracovní smlouvu se zaměstnavatelem ze dne 11. 4. 2023, mzdový výměr z téhož dne, a dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 10. 6. 2024, podle níž byl žalobce u zaměstnavatele zaměstnán od 1. 8. 2016 a tento právní vztah měl skončit ke dni 31. 8. 2024 pro nadbytečnost zaměstnance ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Do spisu žalobce dále založil potvrzení při změně zaměstnání (tzv. zápočtový list), podle níž byl žalobce u zaměstnavatele zaměstnán od 16. 10. 2023 do 31. 8. 2024, a dále výplatní pásky za měsíce červenec a srpen 2024.
12. Správní orgán I. stupně vyzval dne 14. 1. 2025 insolvenčního správce zaměstnavatele přípisem čj. 91825/25/AB, k předložení písemného seznamu dlužných mzdových nároků zaměstnanců za období od 1. 9. 2024 do 31. 3. 2025. Poté vyzval žalobce dne 3. 2. 2025 k vyjádření se k podkladům pro rozhodnutí, k čemuž mu stanovil přiměřenou lhůtu 7 dnů s tím, že ve věci bylo skončeno dokazování a insolvenční správce z důvodu absence účetních dokladů dlužné mzdové nároky nepotvrdil.
13. Dne 24. 2. 2025 vydal správní orgán I. stupně rozhodnutí čj. 344414/25/AB (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), jímž žádost žalobce podle § 9 odst. 6 zákona o ochraně zaměstnanců zamítl. Měl za prokázané, že pracovní poměr zaměstnance skončil ke dni 31. 8. 2024, a tudíž v září nemohly vzniknout žádné mzdové nároky. Odstupné ve smyslu § 67 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je vždy mzdovým nárokem za kalendářní měsíc, v němž byl pracovní poměr skončen, tedy v případě žalobce za srpen 2024. Mzdové nároky lze uplatnit nejvýše za 3 měsíce v rozhodném období ve smyslu § 3 odst. 1 písm. f) zákona o ochraně zaměstnanců žalobcem uplatňovaný mzdový nárok (odstupné) však do tohoto období nespadal. Z tohoto důvodu žádost o vyplacení mzdových nároků za srpen 2024 správní orgán I. stupně zamítl. Zároveň žalobce poučil o možnosti uplatnit tuto pohledávku v insolvenčním řízení.
14. Proti prvostupňovému rozhodnutí podal žalobce dne 5. 3. 2025 odvolání. Navrhl jej zrušit a vrátit správnímu orgánu I. stupně k dalšímu řízení se závazným pokynem žádosti vyhovět.

Ve své argumentaci poukázal na údaj z internetových stránek správního orgánu I. stupně, podle nichž nepředstavuje odstupné samostatný nárok, ale zahrnuje se spolu se mzdou do měsíce, v němž jsou splatné. Nárok tedy byl splatný nejdříve 20. 9. 2024, kdy je u zaměstnavatele výplatní termín mzdy, a kdy mělo být též vyplaceno. Nárok žalobce se tak vztahuje k září 2024, konkrétně k 21. 9. 2024. Žalobce tvrdil, že byla-li by podána žaloba k soudu týkající se tohoto nároku před uvedeným datem, byla by jistě zamítnuta jako předčasná.

15. Žalovaný odvolání dne 3. 4. 2025 napadeným rozhodnutím zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil. Dospěl k závěru, že rozhodné období trvalo od počátku září 2024 do konce března 2025, kdy žalobce již v pracovním poměru ke svému zaměstnavateli nebyl. Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce vzniká nárok na odstupné *při skončení pracovního poměru*, tedy v měsíci, kdy nastaly důvody, pro něž na něj vznikl nárok. Mzda za uplynulý měsíc se vyplácí až v měsíci následujícím. Žalobce zaměnil vznik nároku na odstupné a jeho splatnost. Nesprávně interpretoval informaci uvedenou na internetových stránkách Úřadu práce ČR, které se týkala jen splatnosti. Výklad předestřený žalobcem by navíc umožňoval do rozhodného období zahrnout i jinak nekryté nároky pouhým posunutím jejich splatnosti, což zákoník práce umožňuje. Takový výklad nelze připustit. Žalovaný konstatoval, že správní orgán I. stupně své rozhodnutí v tomto směru dostatečně odůvodnil. Závěrem vyjádřil žalovaný též pochybnosti ohledně povahy právního vztahu mezi žalobcem a jeho zaměstnavatelem, kdy by s přihlédnutím k místu výkonu práce nemuselo jít nutně o pracovní poměr, ale o zastřenou formu obchodní spolupráce. Tato otázka však nebyla předmětem šetření a není ani předmětem tohoto řízení.

#### V. Hodnocení věci Městským soudem v Praze

16. Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí v rozsahu řádně a včas uplatněných žalobních bodů, kterými je vázán ve smyslu § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 2 s. ř. s.). Soud ve věci rozhodl bez jednání ve smyslu § 51 odst. 1 s. ř. s., neboť žalobce vyjádřil s takovým postupem souhlas již ve své žalobě a žalovaný se k výzvě soudu ohledně takového postupu nevyjádřil.
17. Žaloba **není důvodná**.
18. Soud při přezkumu napadeného rozhodnutí vycházel z následující právní úpravy.
19. Podle § 1a zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců“) [z]aměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.
20. Podle § 3 odst. 1 zákona o ochraně zaměstnanců [p]ro účely tohoto zákona (...)
- písm. a) se zaměstnancem rozumí fyzická osoba, která je nebo byla u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo se kterou sjednal zaměstnavatel dohodu o provedení práce, pokud tato dohoda zakládá podle zákona upravujícího nemocenské pojištění účast na nemocenském pojištění, anebo dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem, (podtržení doplnil soud);
- písm. b) se mzdovými nároky rozumějí mzda nebo plat, jejich náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která

*zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zákonem upravujícím nemocenské pojištění nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, (...)*

*písm. f) bod 2 se rozhodným obdobím rozumí kalendářní měsíc (...), ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení (...) jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.*

21. Podle § 5 odst. 1 téhož zákona [m]zdové 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, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele Úřadem práce České republiky uspokojen.
22. Podle § 9 odst. 6 zákona o ochraně zaměstnanců [n]ení-li splněna některá ze zákonných podmínek pro uplatnění mzdových nároků, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce žádost zamítne.
23. Podle § 67 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), ve znění rozhodném pro nyní posuzovanou věc, tj. ve znění účinném do 31. 5. 2025[z]aměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně
  - a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
  - b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
  - c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
  - d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.
24. Podle § 67 odst. 4 zákoníku práce [o]dstupné 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 skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.
25. Zákon o ochraně zaměstnanců v § 3 vymezuje, jaké mzdové nároky lze pro případ platební neschopnosti uspokojit, stejně jako definuje způsob určení rozhodného období. Pro úspěch žádosti je třeba, aby nárok (v tomto případě odstupné) v rozhodném období podle § 3 odst. 1 písm. f) zákona o ochraně zaměstnanců (i) vznikl, a musí být rovněž (ii) splatný. Nadto (iii) nesměl být z logiky věci tento nárok zaměstnavatelem nebo v insolvenčním řízení již vyplacen, jinak by Úřad práce ČR rozhodl o zamítnutí žádosti.
26. V nyní projednávané věci je předmětem sporu jediná právní otázka, pouze o to, *kdy* nárok na odstupné vznikl. Žalobce má za to, že ke vzniku nároku došlo spolu s jeho splatností, a lze jej tak podle zákona o ochraně zaměstnanců uspokojit, jelikož obojí nastalo až

v rozhodném období. Žalovaný uvádí, že v uvedené době sice nastala splatnost odstupného, ale nárok na něj vznikl již skončením pracovního poměru v srpnu 2024, a tedy již nespadá do rozhodného období.

27. Právní nauka soukromého práva rozlišuje mezi vznikem nároku a jeho splatností. Zatímco v prvním případě jde o konkretizaci určitého práva, v případě splatnosti se stává pohledávka tzv. dospělou a tedy vymahatelnou, např. u soudu. Zároveň platí, že i v pracovním právu jsou, v případě mzdových nároků, rozlišovány jejich vznik a splatnost v čase.
28. Typickým příkladem takového rozlišení je mzda či plat. Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce nastává jejich splatnost po vykonání práce v měsíci následujícím po měsíci, v němž zaměstnanci na mzdu vzniklo právo. Podle komentářové literatury „[k]oncepce splatnosti mzdy a platu navazuje na § 109 odst. 1 zák. práce, podle kterého zaměstnanci přísluší mzda a plat za vykonanou práci (za práci, která už byla vykonána). Zák. práce vymezuje splatnost mzdy a platu stanovením nejzazšího termínu pro jejich výplatu. Mzdová nebo platová práva zaměstnance je zaměstnavatel povinen uspokojit nejpozději poslední den v měsíci, následujícím po měsíci, ve kterém vznikla, tzn., ve kterém zaměstnanec konal práci, popř. kdy mu vzniklo právo na některou složku mzdy nebo platu poskytovanou za delší období.“ (Rothová, E. in: Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Wolters Kluwer. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.).
29. Z uvedeného plyne, že je třeba rozlišovat okamžik, kdy vzniká zaměstnanci na mzdu nárok, od okamžiku, kdy se tento nárok stává splatným. Zatímco nárok na mzdu vzniká již vykonáním práce, její splatnost nastává s koncem měsíce následujícím po měsíci, v němž na mzdu vzniklo právo (viz rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5141/2017, a ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014). Na pomyslné časové ose tedy jde o dva od sebe odlišné momenty.
30. Ve smyslu zákoníku práce je odstupné samostatný nárok od mzdy odlišný, sloužící k překlenutí nepříznivé sociální situace, do níž se zaměstnanec ztrátou svého příjmu dostal a již nezavinil. Žalobci na něj bezpochyby vzniklo právo, jelikož se svým zaměstnavatelem uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, kdy bylo jeho pracovní místo zrušeno z důvodu organizační změny.
31. Je tedy třeba posoudit, k jakému okamžiku vznikl na odstupné nárok. Zákoník práce v § 67 odst. 1 stanoví, že zaměstnanci odstupné „přísluší při skončení pracovního poměru.“ Obdobnou situací se historicky zabýval Krajský soud v Plzni v rozsudku ze dne 26. 3. 2019, čj. 57 A 54/2018-39. Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce vyložil tak, že v případě formulace „při skončení pracovního poměru“ jde „o časové určení okamžiku, ke kterému odstupné náleží, tj. ke kterému vzniká právo na odstupné.“ Tento soud dále uvedl, že „[v] souladu s tímto výkladem vznikl žalobkyním mzdový nárok ke dni skončení pracovního poměru, tj. k 31. 8. 2017. Rozhodné období naproti tomu začalo teprve 1. 9. 2017, neboť insolvenční návrh na zaměstnavatele žalobkyní byl podán v prosinci 2017. Uplatňovaný mzdový nárok tudíž nespadal do rozhodného období.“
32. Z uvedeného výkladu vycházel i Krajský soud v Ostravě – pobočka v Olomouci v rozsudku ze dne 11. 5. 2021, čj. 65 Ad 9/2020-26, podle něž „[s]placnost mzdového nároku tak představuje podmínku pro to, aby žádost podaná zaměstnancem na úřad práce mohla být úspěšná. Jak uvedl žalovaný ve vyjádření k žalobě, zabýval se otázkou odlišení okamžiku vzniku a splatnosti mzdového nároku (shodně nároku na odstupné) Krajský soud v Plzni v rozsudku ze dne 26. 3. 2019, č. j. 57 A 54/2018-39. Zdejší soud s plzeňským soudem zcela souhlasí v tom, že splatnost mzdového nároku nelze ztotožňovat s jeho vznikem, přičemž právě vznik

mzdového nároku v rozhodném období je podmínkou, jež vymezuje okruh zaměstnanců, kteří jsou vůbec považováni za zaměstnance pro účely aplikace zákona o ochraně zaměstnanců, jimž mohou být mzdové nároky dle tohoto zákona uspokojeny.“ (podtržení doplnil zdejší soud).

33. K tomuto závěru směřuje i relevantní komentářová literatura, která z výše uvedeného rozsudku Krajského soudu v Plzni vychází a uzavírá, že „[o]dstupné se připočítává k poslednímu měsíci pracovního poměru“ (Kadlec, M., Seidl, P. *Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele: Komentář*. Wolters Kluwer Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.).
34. Je tedy zřejmé, že formulace „při skončení pracovního poměru“ se vykládá tak, že nárok na odstupné vznikne v poslední den trvání pracovního poměru (v případě žalobce tedy dne 31. 8. 2024), a je třeba jej odlišit od okamžiku jeho splatnosti. Ta ve smyslu § 67 odst. 4 zákoníku práce (resp. od 1. 6. 2025 podle § 67 odst. 5) nastává ve výplatním termínu sjednaném či určeném podle § 141 odst. 3 téhož předpisu, nebyl-li stranami zanikajícího pracovního poměru sjednán den pozdější (tedy v případě žalobce dne 20. 9. 2024; viz rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2845/2014).
35. Ustanovení § 67 odst. 4 zákoníku práce (resp. nyní účinný § 67 odst. 5) se týká pouze problematiky splatnosti odstupného, nikoliv vzniku nároku jako takového, jak bylo nastíněno výše. Ve smyslu § 67 odst. 1 vzniká tento nárok *ex lege*, bez možnosti ovlivnění stranami. Pokud by tomu tak nebylo, bylo by možné prakticky neomezeně uměle „posouvat“ vznik nároku na odstupné až do rozhodného období. Na to ve své argumentaci poukázal i žalovaný a soud se s ním v tomto ztotožňuje.
36. V nyní projednávaném případě tedy nejsou kumulativně splněny všechny potřebné podmínky pro to, aby mohl být mzdový nárok žalobci Úřadem práce ČR vyplacen, konkrétně v okamžiku podání žádosti šlo sice o pohledávku beze sporu již splatnou, nicméně vzniknuvší mimo rozhodné období. Jak již bylo uvedeno, to je v daném případě vymezeno podle § 3 odst. 1 písm. f) bod 2. zákona o ochraně zaměstnanců (viz bod 18. výše), tedy okamžikem oznámením o zahájení insolvenčního řízení podle § 101 zákona 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). K němu došlo vyhláškou zdejšího soudu dne 4. 12. 2024. Ve smyslu § 3 odst. 1 písm. f) *in fine* je tak rozhodné období vymezeno od počátku září 2024 do konce března 2025. Nárok vzniklý v srpnu 2024 zjevně nelze na základě zákona o ochraně zaměstnanců v tomto případě uspokojit.

## VI. Závěr a náklady řízení

37. Soud v daném případě neshledal nezákonnost napadeného rozhodnutí žalovaného, ani jeho postupu, které vydání napadeného rozhodnutí předcházelo, které by mělo vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí, a proto žalobu jako nedůvodnou zamítl podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
38. Výroky o náhradě nákladů řízení jsou odůvodněny dle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož náhrada nákladů řízení přísluší tomu, kdo měl ve věci úspěch. Žalobce ve věci úspěch neměl, proto nemá nárok na náhradu nákladů řízení, žalovanému žádné náklady řízení nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly, proto mu soud náklady řízení nepřiznal.

### Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. Jestliže kasační stížnost ve věcech, v nichž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce, svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele, odmítne ji Nejvyšší správní soud pro nepřijatelnost.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz) v záložce Rychlé odkazy – Úhrada soudních poplatků.

Praha 17. prosince 2025

Mgr. Darina Michorová  
samosoudkyně