

POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ V INSOLVENČNÍM ŘÍZENÍ

LEONA BUZRLOVÁ

Masaryk University, Faculty of Law, the Czech Republic

Abstract in original language:

Příspěvek pojednává o postavení zaměstnanců v insolvenčním řízení a o právech a nárocích těchto subjektů v rámci tohoto řízení. Jsou zde objasněny takové pojmy jako je úpadek, platební neschopnost a mzdové nároky. Rovněž se zabývá možnostmi zaměstnanců jak se domoci svých mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele. Závěrem příspěvek nastiňuje možnosti zaměstnance, jak řešit nastalou situaci v souvislosti s insolvenčí.

Key words in original language:

Insolvenční zákon; dlužník; věřitel; zaměstnavatel; zaměstnanec; úpadek; hrozící úpadek; závazek; pohledávka; výkon rozhodnutí; exekuce; platební neschopnost; mzda; soud; ochrana zaměstnanců; úřad práce; mzdový nárok; pracovní smlouva; finanční krize; bankrot; propouštění; vyplácení mezd.

Abstract:

The contribution deals with the position of employees in insolvency and with employees' rights and pretensions within this proceedings. There are some explanation of such items like bankruptcy, financial insolvency and wage claims. It is also concerned with the possibilities of employees how to get their wage claims from an employer in insolvency. Last it outlines the possibilities of employee how to solve the given situation in context of insolvency.

Key words:

Insolvency law; debtor; creditor; employer; employee; bankruptcy; imminent bankruptcy; obligation; claim; execution of a judgement; distraintment; financial insolvency; wages; court; protection of employees; employment bureau; wage claim; employment contract; financial crisis; bankruptcy; dismissal; payment of wages.

V důsledku finanční krize a složité ekonomické situace se mnohé firmy dostávají do nepříznivých finančních problémů, které pak staví zaměstnavatele do nelehké pozice. Platební morálka se výrazně zhoršuje a mezi neplatiče se mnohdy dostává i stát, neboť i pozdní platby ze strany státu se stávají běžností. Čím dál tím větší počet podniků se nachází v platební neschopnosti a je ohrožen bankrotem než tomu bylo v minulých letech. Zaměstnavatelé jsou pak nuceni řešit problémy nejen v personální oblasti svých firem, tedy propouštěním, nýbrž i v oblasti práv a nároků svých zaměstnanců. Důsledky platební neschopnosti pociťují však nejen zaměstnavatelé, ale i samotní zaměstnanci, kteří pak dostávají část měsíční mzdy nebo jim tato není poskytována vůbec. Návodem pro řešení výše uvedených problémů je pak zákon o úpadku č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, který nahradil dřívější zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání.

Na rozdíl od zákona o konkursu a vyrovnání však insolvenční zákon již řeší nejen faktický stav úpadku, ale i hrozící úpadek. Insolvenčním řízením je pak soudní řízení, jehož

předmětem je dlužníkův úpadek nebo hrozící úpadek a způsob jeho řešení.¹ Insolvenční zákon vychází přitom z toho, že úpadkem je plně dotčen nejen samotný zaměstnavatel (dlužník), ale též i jeho věřitelé. Za úpadek zaměstnavatele (dlužníka) je pak považován stav, kdy tento má více věřitelů, má peněžité závazky delší než 30 dnů po lhůtě splatnosti a navíc není schopen tyto závazky plnit. Pod pojmem více věřitelů je třeba chápat minimálně dva věřitele, má-li být splněna podmínka existence mnohosti věřitelů. Podmínka prodloužení delšího než 30 dnů s plněním jeho splatných závazků musí být rovněž dodržena. Doba 30 dnů byla do insolvenčního zákona vložena účelově, neboť navazuje na ustanovení § 369a Obchodního zákoníku, tj. na vznik práva na zaplacení úroku z prodloužení platby.² Doba 30 dnů stanoví dobu, po jejímž uplynutí je splněna podmínka stanoveného časového rámce, kdy již lze uvažovat o úpadku dlužníka. Za neschopnost plnit své závazky je pak považována situace, kdy zaměstnavatel zastavil vyplácení podstatné části svých peněžitých závazků nebo je neplní po dobu delší než tři měsíce po lhůtě splatnosti, anebo není možné se domoci uspokojení některé ze splatných pohledávek vůči zaměstnavateli výkonem rozhodnutí nebo popřípadě exekucí. Cílem řešení úpadku nebo hrozícího úpadku je co nejvyšší a zásadně poměrné uspokojení dlužníkových věřitelů, což současně nevylučuje možnost, aby během tohoto procesu bylo dosaženo oddlužení dlužníka, nedojde-li k vyřešení úpadku nebo hrozícího úpadku konkursem.³

Důležitým pojmem z hlediska postavení jak zaměstnavatelů tak zaměstnanců je platební neschopnost zaměstnavatele, pod kterou lze chápat situaci, kdy zaměstnavatel neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy byl na něho podán návrh na prohlášení konkursu 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. Mzdovými nároky pak lze rozumět mzdu (plat), její náhradu a odstupné, které zaměstnanci náleží na základě pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci přísluší dle dohody o pracovní činnosti a jejichž výplaty neprovedl zaměstnavatel, který se nachází v platební neschopnosti. Za mzdové nároky však nelze považovat cestovní náhrady, mzdu za práci konanou přesčas a odměny za úspěšné splnění mimořádného úkolu.

S ohledem zájmu Evropských společenství na vyrovnaném hospodářském a sociálním rozvoji a eliminaci nežádoucích rozdílů v rozsahu ochrany zaměstnanců v jednotlivých členských státech přijala Rada Směrnici ze dne 20. října 1980, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (80/987/EHS), která se vztahuje na pohledávky zaměstnanců vyplývající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů vůči zaměstnavatelům, kteří se nacházejí v platební neschopnosti. Pro účely této směrnice zaměstnavatel je považován za insolventního, pokud bylo na základě platební neschopnosti zaměstnavatele navrženo zahájení insolvenčního řízení podle příslušných právních a

¹ § 2 písm. a) zákona o úpadku č. 182/2006 Sb., (insolvenční zákon)

² Štenglová.,I., Plíva., Stanislav. Obchodní zákoník , Praha: C.H.Beck. 2009, 12. vydání. s. 836. ISBN 978-80-7400-055-3

³ Kotoučová, Jiřina. Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). Praha: C.H.Beck, 2008. s. 11-13 . ISBN 978-80-7179-5957

správních norem členského státu, jehož součástí je částečné nebo úplné zajištění aktiv zaměstnavatele a jmenování správce nebo osoby s podobnou funkcí. Tato směrnice byla tedy vypracována za účelem ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a jejím cílem je zajištění úhrady nesplacených pohledávek zaměstnanců vůči zaměstnavateli, vyplývajících z pracovních smluv, resp. pracovních poměrů a pracovněprávních obdobných vztahů. Zároveň platí, že členské státy nesmí z oblasti působnosti této směrnice vyloučit zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek ve smyslu Směrnice 1997/81/ES, zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu Směrnice 1999/70/ES a zaměstnance v dočasném pracovním poměru ve smyslu čl. 1 odst. 2 Směrnice 91/383/EHS. Členskými státy je rovněž zakázáno stanovit minimální dobu trvání pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, která byla podmínkou, aby zaměstnanci mohli uplatnit své nároky podle této směrnice. Jelikož je tato směrnice koncipována jako vzorový zákon, vydaly pak jednotlivé členské státy Evropské unie v rámci svého vnitrostátního zákonodárství prováděcí opatření a předpisy k výše uvedené Směrnici, jako tomu bylo v České republice zákonem č. 118/2000Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a o změně některých zákonů a dále zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Směrnice 80/987/EHS byla do zákona č. 118/2000 Sb., plně implementována a zajišťuje plnou kompatibilitu tuzemské národní právní úpravy s právem ES v této oblasti. Hlavním cílem této Směrnice je zajistit, aby v každém jednotlivém členském státě existovala tzv. garanční (záruční) instituce, která v případě platební neschopnosti zaměstnavatele vyplatí zaměstnanci dlužné mzdové nároky. Pokud jde o samotnou podobu garanční instituce, ponechává Směrnice tuto záležitost na členských státech, jakou formu si zvolí při respektování základních pravidel. Řada vnitroprávních předpisů jednotlivých členských států, jako je tomu ve Finsku, Rakousku a Německu, obsahuje výhodnější úpravu pro zaměstnance než ve smyslu standardů upravených v předmětné směrnici, ve Finsku především s ohledem na definici úpadku (insolvence).⁴

Zaměstnanec, kterému pak zaměstnavatel dluží mzdu dle výše zmiňovaného zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů, pak v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem má nárok na uspokojení splatných mzdových nároků, které mu nebyly vyplaceny jeho zaměstnavatelem nacházejícím se v platební neschopnosti a zároveň mu právní řád dává možnost podat sám nebo i s ostatními zaměstnanci, návrh na zahájení insolvenčního řízení k příslušnému krajskému soudu. Podmínky pro uspokojení mzdových nároků dle výše uvedeného zákona jsou přitom splněny, pokud v rozhodném období zaměstnavatel neuspokojoval mzdové nároky svých zaměstnanců vůbec nebo jen částečně. Důležitým pro posouzení výplaty mzdových nároků zůstává zákonné vymezení rozhodného období v němž mzdové nároky vznikly a které mohou být uspokojeny státem prostřednictvím příslušného úřadu práce místo insolventního zaměstnavatele. Lze však ze zákona uspokojit pouze mzdové nároky za tři měsíce nevyplacené zaměstnavatelem, které vznikly v době šesti měsíců předcházejících měsíců, ve kterém byl podán insolvenční návrh. Jedná se tedy o jakékoliv tři měsíce v období šesti měsíců. Tři měsíce se počítají zpětně ode dne podání návrhu na prohlášení konkursu. Nemusí jít jen o poslední tři měsíce ani o tři měsíce na sebe bezprostředně navazující. Právo na uspokojení mzdových nároků mají rovněž i ti, kteří pracovněprávní vztah již v době šesti měsíců před podáním insolvenčního návrhu ukončili a u zaměstnavatele již nepracují, za

⁴ Bělohávek, Alexander. Evropské a mezinárodní insolvenční právo. Praha: C.H.Beck. 2007. s. 1157-1177,

předpokladu, že tyto jejich nevyplacené mzdové nároky spadají do tzv. rozhodného období. Byl-li tedy podán návrh na insolvenční řízení 25. července 2008, doba šesti měsíců se pak stanoví zpětně a začíná plynout od 25.ledna 2008. Podmínkou pro uplatnění mzdových nároků zaměstnancem však zůstává, že je může uplatnit jen ten, který má uzavřenu se zaměstnavatelem platnou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě má nárok na zaměstnavatelem mu nevyplacené mzdové nároky vzniklé v daném rozhodném období. Celková výše mzdových nároků je však omezena a za jeden měsíc nesmí překročit jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku 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 dané v národním hospodářství za předchozí příslušný kalendářní rok. Průměrná měsíční mzda za období od 1.5.2008 do 30.4.2009 (za předpokladu, že insolvenční návrh byl podán do 30. dubna 2009) byla 21 692 Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. 102/2008 Sb.), což pak představuje jedenapůl násobek této mzdy ve výši 32 538 Kč. ⁵ A za období od 1.5.2009 do 30.4.2010 (za předpokladu, že insolvenční návrh bude podán po 30.dubnu 2010) představuje částku 23.542,- Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. 80/2009 Sb.), přičemž jejím jedenapůlnásobkem je částka 35.313,- Kč, celkem tedy za tři měsíce pak 105.939,- Kč. Výše uvedená peněžní vyjádření představují hrubé částky, z nichž je nutné odvést povinné platby, které před jejich poukázáním zaměstnancům provede příslušný úřad práce. Úřad práce je oprávněn uspokojit mzdové nároky zaměstnanců uplatněné vůči jednomu a témuž zaměstnavateli v období jednoho roku pouze jedenkrát.

Zaměstnancům je však stanovena zákonná lhůta, do kdy své mzdové nároky mohou uplatnit. Tato lhůta představuje období do jednoho měsíce ode dne, kdy příslušný úřad práce zveřejnil předepsané informace na úřední desce. Pokud však v rámci této lhůty krajský soud rozhodl o podaném insolvenčním návrhu jiným způsobem než vydáním rozhodnutí o úpadku, je možné mzdové nároky uplatnit nejpozději do dne, kdy krajský soud o této věci pravomocně rozhodl, přičemž platí, že právo zaměstnance na uplatnění mzdových nároků u příslušného soudu není tímto nijak dotčeno.

I když byl podán insolvenční návrh, zaměstnanec je povinen konat pro zaměstnavatele práci až do doby, než eventuálně ukončí svůj pracovní poměr u zaměstnavatele. Zaměstnanec však nelze nutit, aby setrval v pracovním poměru i přesto, že mu zaměstnavatel nevyplácí mzdu za odvedenou práci nebo její náhradu. Zaměstnanec má pak možnost volby, buď bude požadovat a uplatňovat nevyplacený mzdový nárok u příslušného úřadu práce nebo může okamžitě zrušit pracovní poměr dle ustanovení § 56 písm. b) Zákoníku práce, a to do patnácti dnů ode dne splatnosti mzdy. Toto může učinit i v případě že mu zaměstnavatel nevyplatí v řádném termínu jakoukoliv část splatné mzdy. Ve smyslu ustanovení § 141 odst 1 ZP jsou mzda nebo plat splatné až po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci na mzdu nebo plat nárok, pokud nebyla sjednána kratší splatnost mzdy/platu. Řádný termín výplaty mzdy/platu stanoví dle ustanovení § 141 odst. 3 ZP zaměstnavatel, a to po předešlém projednání s příslušnou odborovou organizací, není-li sjednán tento termín již v kolektivní smlouvě. Možnost zaměstnance

⁵ Jouza, Ladislav. Pracovněprávní souvislosti insolvenčního zákona. Právo pro podnikání a zaměstnání 4/2009.

skončit v takové pro něho nepříjemné situaci pracovní poměr jeho okamžitým zrušením až po 15 dnech po termínu splatnosti mzdy (pokud není stanoven, za termín splatnosti se považuje poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy zaměstnanci vzniklo právo na vyplacení mzdy) není výhodná, neboť zaměstnanec i přes skutečnost, že nedostane vyplacenu dlužnou mzdu, je nucen setrvávat i nadále v pracovním poměru a pracovat bez vyplacených mzdových nároků ještě další měsíc a půl, bez jakékoliv jistoty, zda mu budou tyto vyplaceny. Navíc dle dosavadní právní úpravy nemá zaměstnanec nárok ani na sociální podporu, jelikož nespĺňuje zákonem stanovené podmínky pro její přiznání.

Nejvíce jsou dotčeny zájmy zaměstnanců, pokud dojde k prodeji podniku nebo jeho části formou zpeněžení podle § 290 insolvenčního zákona. Zákoník práce však v ustanovení § 338 odst. 1 stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo podle zvláštního právního předpisu, kterým v tomto případě je obchodní zákoník se svým ustanovením v § 480. Toto ustanovení stanoví, že práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku přecházejí ze strany prodávající na strany kupující. Kupující strana pak odpovídá za pracovní poměry těch zaměstnanců, kterým strana prodávající dala platnou výpověď, a u nichž však nedošlo k uplynutí výpovědní doby do doby prodeje podniku. Rovněž tak odpovídá za nevyjasněné pracovněprávní nároky všech zaměstnanců, které převzal v rámci prodeje a závazky vůči zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr již před dnem prodeje. Samozřejmě, že nový zaměstnavatel musí ze zákona převzít všechny stávající zaměstnance, jejichž pracovní poměr i nadále i po skončení prodeje podniku trvá. Nový zaměstnavatel je pak rovněž vázán právy a povinnostmi plynoucími ze sjednaných pracovních poměrů těchto zaměstnanců.⁶

Zaměstnanec je oprávněn podat návrh na zahájení insolvenčního řízení tehdy, pokud mu zaměstnavatel neposkytl dlužnou mzdu. Jelikož jsou zaměstnanci většinou v postavení věřitele k zaměstnavateli, jsou na rozdíl od ostatních navrhovatelů, kteří hradí náklady až do výše padesáti tisíc korun, zproštěni povinnosti složit tuto zálohu na náklady insolvenčního řízení. Zaměstnanec může v rámci insolvenčního řízení zastupovat odborová organizace, pokud u firmy existuje, i když zaměstnanec není jejím členem. V případě zahájení insolvenčního řízení, podávají jednotliví věřitelé přihlášky svých pohledávek u příslušného insolvenčního soudu. Přihlášku je oprávněn podat každý věřitel jen sám za sebe. Zaměstnanci mají v rámci insolvenčního řízení poměrně privilegované postavení, neboť pracovněprávní pohledávky zaměstnavatele v úpadku, které vznikly v posledních 3 letech před rozhodnutím o úpadku zaměstnavatele nebo po něm, se uspokojují nejprve (jsou to tzv. pohledávky za podstatou). To ovšem znamená, že tyto pohledávky, ač vzniklé před zahájením insolvenčního řízení, nejsou předmětem přihlašování a přezkumu, ale uplatňují se přímo vůči insolvenčnímu správci pořadem práva s tím, že případný spor o existenci či výši uplatňované pohledávky není incidenčním sporem (§ 203 Insolvenčního zákona).⁷

Z důvodu funkčnosti právně ekonomického prostředí je insolvenční právo řazeno k nejdůležitějším odvětvím, jejichž kvalita má velký vliv na vymahatelnost závazků a je vedle

⁶ Jouza, Ladislav. Pracovněprávní souvislosti insolvenčního zákona. Právo pro podnikání a zaměstnání 4/2009.

číslo 199. s .5-6. ISSN 1801-6014

⁷ Richter, Tomáš. Insolvenční právo. Praha: ASPI.2008. s. 176. ISBN 978-80-7357-329-4

exekucí určujícím faktorem pro efektivitu práva v této oblasti. Přijetím zákona o úpadku a způsobech jeho řešení v roce 2006 byla do právního řádu České republiky přijata úprava úpadkového práva konstruovaná na standardu vyspělých ekonomik Západní Evropy. Jak již z výše uvedeného příspěvku plyne, insolvence se ve velké míře dotýká i samotných zaměstnanců zaměstnavatele, proto právní jistota a určitý právní rámec, který garantuje zaměstnancům jejich ochranu a sociální rozvoj by měl být rovněž standardem vyspělých ekonomik. Stát je povinen v případech platební neschopnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům dostatečnou ochranu, především zajištěním úhrady nesplacených pohledávek zaměstnanců vůči zaměstnavateli, vyplývajících z pracovních smluv, respektive pracovních poměrů a obdobných pracovních právních vztahů. Tato ochrana se musí vztahovat na všechny zaměstnance bez ohledu na oblast ekonomických vztahů, jakož i bez ohledu na druh konané práce. Právní úprava podnikatelského prostředí, které se nachází v insolvenční, musí eliminovat nefunkčnost těchto podnikatelských subjektů a omezit prostor pro nezákonné a spekulativní manipulace s majetkem úpadců, jen tak je možné nastartovat zrychlení a zpřehlednění celého insolvenčního řízení a stabilizovat pracovních právních postavení zaměstnanců těchto subjektů.

Literature:

- Kotoučová, Jiřina. Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). Praha:
- C.H.Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-5957
- Bělohlávek, Alexander. Evropské a mezinárodní insolvenční právo. Praha: H.Beck, 2007.
- ISBN 978-80-7179-591-9
- Richter, Tomáš. Insolvenční právo. Praha: ASPI. 2008. ISBN 978-80-7357-329-4
- Jouza, Ladislav. Pracovní právní souvislosti insolvenčního zákona. Právo pro podnikání a
- zaměstnání 4/2009, číslo 199. ISSN 1801-6014
- Richter, Tomáš. Reorganizace podle insolvenčního zákona. Právní rozhledy 13/2008.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 296/2007 Sb., který se mění zákon č. 182/2006 Sb., o
- úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a ně-
- které zákony v souvislosti s jeho přijetím
- zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění
- pozdějších předpisů
- Bělina, Miroslav. Zákoník práce. Praha: C.H.Beck. 2008. 1.vydání. ISBN-978-80-7179-
- 607-7
- Štenglová, I., Plíva, S. Obchodní zákoník. Praha. C.H.Beck. 2008. 12.vydání. ISBN 978-
- 80-740-055-3

*Dávid R., Neckář J., Sehnálek D., (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition.
Brno : Masaryk University, 2009, ISBN 978-80-210-4821-8*

Reviewer:
Milan Galvas

Contact – email:
buzrlova@tiscali.cz