

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dopady insolvence na pracovněprávní vztahy v době (po)koronavirové

Celkové dopady současné koronavirové krize lze nyní těžko odhadovat, nicméně lze téměř s jistotou konstatovat, že nejen českou, ale i světovou ekonomiku čekají nelehké časy. Řada podnikatelů (zaměstnavatelů) se může v důsledku krize ocitnout v úpadku, kdy nebude schopna vyplácet zaměstnancům mzdy. A to i přes zavedení nejrůznějších úlev a podpůrných opatření za účelem zmírnění ekonomických dopadů krize v rámci programu MPSV „Antivirus“[1] a na základě tzv. lex covid justice[2].

Zásadním pro předcházení vlastní insolvenčnímu řízení a udržení podnikání je kromě maximálního využití současných úlev a podpůrných opatření zcela jistě také komunikace a snaha o dohodu nejen s věřiteli, ale i s vlastními zaměstnanci za účelem dosažení kompromisu a vyjednání podmínek, za nichž dojde k zachování provozu podniku a pracovních míst. Pokud však přes to všechno k insolvenčnímu řízení zaměstnavatele dojde, vyznačují se právní vztahy mezi zaměstnavatelem v úpadku a jeho zaměstnanci několika specifiky, na které v tomto článku dále poukážeme.

Způsob řešení úpadku

Důležité je si hned z počátku říci, čeho chce zaměstnavatel v rámci insolvenčního řízení dosáhnout, resp. jaký výsledek očekává. Může jít buď o likvidační způsob řešení úpadku formou konkurzu, nebo naopak o zachování a další pokračování provozu v rámci reorganizace. Zvolený způsob řešení úpadku má samozřejmě vliv i na přístup k zaměstnancům.

Pokud je zaměstnavateli povolena reorganizace, děje se tak kromě jiného také za účelem předcházení propouštění zaměstnanců a v rámci schváleného reorganizačního plánu jsou podniknuta opatření k zachování podnikatelské činnosti zaměstnavatele i pracovních míst. Reorganizace samozřejmě není možná ve všech případech, je možná u zaměstnavatele, který má alespoň 50 zaměstnanců nebo obrát 50 milionů Kč, a je k ní zapotřebí značná součinnost věřitelů, včetně spolupráce zaměstnanců, kteří mohou být klíčovým činitelem pro úspěšnou reorganizaci. V případě reorganizace zůstávají oprávnění jednat vůči zaměstnancům zaměstnavateli – to může být zásadní pro kontrolu nad dalším směřováním podniku a pro pokračování v podnikatelské činnosti. Insolvenční správce zde má jen dozorové pravomoci a podnikatel tak neztrácí oprávnění zaměstnavatele jako v případě konkurzu.

Pokud není reorganizace možná či není věřiteli schválená, je úpadek zaměstnavatele většinou řešen formou konkurzu, který směřuje k co nejefektivnějšímu zpeněžení majetkové podstaty za účelem co nejvyššího uspokojení pohledávek věřitelů. Prohlášením konkurzu vstupuje do právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem insolvenční správce, který vůči zaměstnancům vystupuje jako zaměstnavatel a může i ukončovat pracovní poměry. Zaměstnavatel tak fakticky ztrácí možnost oblast pracovněprávních vztahů ovlivnit.

Insolvenční správce může také podnik zaměstnavatele zpeněžit[3], což povede k přechodu pracovněprávních vztahů včetně nároků zaměstnanců na nového vlastníka podniku, avšak s určitými

specifiky. Na nabyvatele například nepřecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které dosavadnímu zaměstnavateli vznikly za celou dobu provozování podniku, ale jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s dosavadním zaměstnavatelem trval alespoň v den, kterým se stala smlouva o zpeněžení podniku účinnou. Skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči bývalým zaměstnancům smlouvou o zpeněžení podniku nedotčena.[4]

Insolvenční řízení a pracovní poměr

Zásadní informací pro zaměstnance jistě je, že jejich pracovní poměry trvají beze změny i po zahájení insolvenčního řízení se zaměstnavatelem. Insolvenční řízení není zvláštním důvodem pro rozvázání pracovního poměru dle zákoníku práce ani jiného zákona. Samozřejmě zaměstnavatel může (kromě jiných zákonných důvodů) dát zaměstnancům výpověď z organizačních důvodů (například pro nadbytečnost)[5], tím ale vzniká zaměstnancům nárok na vyplacení odstupného, což může dále navýšit celkové pohledávky (insolventního) zaměstnavatele a ztížit tak možnosti dalšího uspokojování pohledávek v rámci insolvenčního řízení.

Ať už se zaměstnavatel vydá cestou reorganizace nebo konkurzu, je nejlepším doporučením se zaměstnanci komunikovat a seznámit je se situací, jejím řešením a s jejich níže uvedenými možnostmi v podmínkách insolvence zaměstnavatele, než začít pracovní poměry rovnou ukončovat.

Je však nutno poznamenat, že zaměstnanci mohou využít svého práva okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud jim zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti[6], což může být (zejména v rámci zvažované reorganizace) pro zaměstnavatele velký problém, přijde-li z tohoto důvodu o klíčové zaměstnance. A právě otevřeností a komunikací se zaměstnanci lze tomuto problému předejít.

Nároky a postavení zaměstnanců v insolvenčním řízení

Důsledkem a často také příčinou úpadku zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům je obvykle neschopnost plnit jejich mzdové nároky a případné nároky na odstupné. Zaměstnanec jakožto slabší strana má vůči zaměstnavateli v rámci řešení jeho úpadku v insolvenčním řízení zvláštní oprávnění. Insolvenční zákon ve zvýšené míře zvýhodňuje postavení zaměstnance pro účely plnění jeho pracovněprávních nároků a pracovněprávní pohledávky zaměstnanců staví na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou (pokud není ve zvláštních případech stanoveno jinak)[7].

V praxi tedy zaměstnanec nemusí přihlašovat svou pohledávku vůči zaměstnavateli u insolvenčního soudu jako ostatní věřitelé, neboť tuto pohledávku může uplatnit přímo u insolvenčního správce[8]. Pracovněprávní pohledávky se tedy uspokojují kdykoliv v rámci insolvenčního řízení v plné výši.

Zvláštní oprávnění domáhat se nevyplacené mzdy poskytuje zaměstnancům také zákon č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců v platební neschopnosti, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona může zaměstnanec požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. Mzdové nároky však může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.[9] Úřad práce na své úřední desce zveřejňuje informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou tuto náhradu mzdy požadovat, a také lhůtu, do kdy tak mohou učinit.

Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhledává 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 2020 do 30. dubna 2021 je tato částka 34 125 Kč.[\[10\]](#) Za 1 měsíc tak lze jednomu zaměstnanci na základě této rozhodné částky vyplatit maximálně 51 187,- Kč.

Lex covid justice

Jak již bylo řečeno v úvodu, vzhledem ke krizovým událostem byla kromě jiného projednána a schválena zvláštní ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci tzv. lex covid justice. Za účelem ochrany (záchrany) podnikatelské činnosti se v rámci tohoto zákona nepřihlíží k insolvenčním návrhům podaným věřiteli od 24.4.2020 do 31.8.2020, v důsledku čehož nemůže být vůči zaměstnavateli zahájeno v tomto období insolvenční řízení.

Zároveň ale zaměstnanci dočasně nemohli uplatnit své nároky dle zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců v platební neschopnosti, ve znění pozdějších předpisů. Nicméně nově přijatý zákon č. [248/2020](#) Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, toto opět umožňuje, neboť určuje, že zaměstnavatel bude v platební neschopnosti, pokud neuspokojí mzdové nároky zaměstnanců a pokud bude v období od 24.4.2020 do 31.8.2020 podán insolvenční návrh (například právě zaměstnancem). Soud k tomuto návrhu sice nepřihlédne z hlediska insolvenčního řízení, ale vyrozumí o něm usnesením příslušný Úřad práce, čímž vznikne zaměstnanci oprávnění na výplatu náhrady mzdy.

Jako úlevu pro zaměstnavatele pak výše zmíněný nový zákon prodlužuje lhůtu, kdy může Úřad práce vyzvat zaměstnavatele, v důsledku jehož platební neschopnosti byla Úřadem práce jeho zaměstnanci vyplacena náhrada mzdy, k úhradě této mzdy. Nyní tak Úřad práce může učinit nejdříve 3 měsíce po 31.8.2020.

Závěr

Přijatá opatření jistě mohou napomoci podnikatelům (zaměstnavatelům) zvládnout krizové období, stejně tak poskytují zaměstnancům možnost domáhat se jejich splatných mzdových nároků. Pokud by přece jen k insolvenčnímu došlo, jako způsob řešení úpadku lze doporučit především reorganizaci, neboť ta přináší největší potenciál k záchraně a pokračování v podnikatelské činnosti. Lze rovněž očekávat další legislativní změny a přijímání nových opatření v závislosti na vývoji ekonomické i epidemiologické situace. Doporučujeme tak nadále celou situaci pečlivě sledovat, denně analyzovat a v případě prvních náznaků problémů vše konzultovat s právními a finančními poradci, jakož i s věřiteli a zaměstnanci, neboť v současné době lze jen těžko předvídat další vývoj a rozsah všech následků koronavirové krize.



Mgr. Ing. Tomáš Jelínek,
advokát

Mgr. Martin Černý,
advokátní koncipient

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

[1] Program ochrany zaměstnanosti, v jehož rámci stát prostřednictvím Úřadu práce kompenzuje zaměstnavatelům vyplacené prostředky, schválený vládou na základě § 120 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, usnesením č. 353

[2] Zákon č. [191/2020](#) Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 na osoby účastnící se soudního řízení, poškozené, oběti trestných činů a právnické osoby a o změně insolvenčního zákona a občanského soudního řádu

[3] § 290 zákona č. [182/2006](#) Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

[4] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1443/2019 ze dne 30. 10. 2019

[5] § 52 písm. a) - c) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

[6] § 56 písm. b) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

[7] § 169 odst. 1 a) zákona č. [182/2006](#) Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

[8] § 203 zákona č. [182/2006](#) Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

[9] 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.

[10] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. [171/2020](#) Sb., o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Přičitatelnost jednání třetích osob dlužníkovi pro účely posouzení neúčinnosti: ano nebo ne?](#)
- [Srážka za prodej v insolvenční při ocenění majetkové podstaty](#)
- [Smlouvy o vzájemném plnění v insolvenční - judikaturní závěry](#)
- [Odpovědnost členů statutárního orgánu za nepodání insolvenčního návrhu včas](#)
- [Úmyslně zkracující právní jednání mezi dlužníkem a osobou blízkou](#)
- [Nejvyšší soud ČR: Úhrada úroků ze zápůjčky jako zvýhodňující jednání? Klíčový výklad k § 241 odst. 5 písm. b\) insolvenčního zákona](#)
- [K postavení zajištěného věřitele v insolvenčním řízení](#)
- [K \(ne\)způsobilosti notářského zápisu jako exekučního titulu pro nařízení exekuce prodejem zástavy](#)
- [Promlčení pracovněprávních pohledávek postavených na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou](#)
- [Preventivní restrukturalizace](#)
- [Odpovědnost státu za nesprávný úřední postup exekutora: Je stát skutečně „posledním dlužníkem“?](#)