

23. 2. 2016

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

K možnostem postupu zaměstnance, jehož zaměstnavatel se ocitne v úpadku, který je řešen konkursem

Často dochází k situacím, kdy zaměstnanci není vyplacena jeho mzda, plat, odměna či odstupné z důvodu zjištění úpadku jeho zaměstnavatele.

Jestliže zaměstnanec eviduje některou z výše uvedených pohledávek vůči svému zaměstnavateli, měl by se řídit zásadou jako ostatní věřitelé, a to zásadou *vigilantibus iura skripta sunt*, neboli právo přeje bdělým či necht každý se střeží svá práva. Dle této zásady by měl zaměstnanec evidující pracovněprávní pohledávku sledovat insolvenční rejstřík se zahájeným insolvenčním řízením týkajícího se jeho zaměstnavatele nebo bývalého zaměstnavatele.

Úpadek zaměstnavatele

Zaměstnavatel (dále také jako „dlužník“) je v úpadku, jestliže dle § 3 odst. 1 zákona č. [182/2006](#) Sb., insolvenčního zákona (dále „IZ“), má více věřitelů a peněžité závazky po dobu delší 30 dnů po lhůtě splatnosti a tyto závazky není schopen plnit, což je shrnuto dvěma slovy jako **platební neschopnost**.

Obvyklým důsledkem platební neschopnosti je právě také neplnění mzdových nároků.

Šířeji je úpadek definován v § 3 odst. 2 a 3 IZ.[1]

Úpadek zaměstnavatele může být řešen konkursem, reorganizací či oddlužením, přičemž se tento článek, jak je již uvedeno v nadpisu příspěvku, vztahuje zejména k situacím, kdy je zjištěn úpadek dlužníka (zaměstnavatele) a následně je tento úpadek řešen konkursem.

Účinky zahájení insolvenčního řízení

Se zahájením insolvenčního řízení, a to ať na návrh samotného dlužníka (zaměstnavatele), věřitele nebo věřitele – zaměstnance, nejsou spojeny účinky zániku pracovněprávního vztahu. V tuto chvíli by měl zaměstnanec zvážit, zda má smysl setrvávat v pracovním poměru, a to s ohledem na předpokládané zjištění úpadku zaměstnavatele a prohlášení konkursu na jeho majetek. Pravděpodobnost, že by se situace zaměstnavatele změnila, je v těchto případech značně mizivá.

Pokud se zaměstnanec rozhodne dát výpověď, musí tak učinit písemně, a to k rukám zaměstnavatele a od vydání usnesení o úpadku insolvenčním soudem k rukám insolvenčního správce, který je tímto usnesením ustanoven a který zaměstnavatele poté zastupuje.

Zaměstnanec také může využít práva okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 b) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, a to v případě, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Zaměstnanci pak přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Pracovníprávní pohledávky

Postavení zaměstnance a jeho pohledávky je v insolvenčním řízení značně zvýhodněno, neboť pracovníprávní peněžité nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli jsou dle § 169 IZ pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou. Konkrétně v § 169 odst. 1 písm. a) jsou jimi pracovníprávní pohledávky dlužníkůvých zaměstnanců, pokud zákon ohledně některých z nich nestanoví jinak. Tyto pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou se uspokojují **v plné výši kdykoliv** po rozhodnutí o úpadku, nestanoví-li se v insolvenčním zákoně stanoveno jinak.

Pracovníprávní pohledávky zaměstnanců se uplatňují přímo u insolvenčního správce dlužníka, který jej zastupuje dle § 203 IZ. Nevztahuje se na ně lhůta pro přihlašování pohledávek uvedená v usnesení o úpadku či v usnesení o úpadku včetně prohlášení konkursu (tj. 2 měsíce od zveřejnění usnesení v insolvenčním rejstříku). Mohou tak být uplatněny u insolvenčního správce kdykoliv za trvání insolvenčního řízení, přičemž není žádoucí pro obě strany s uplatněním pohledávky zbytečně vyčkávat.

Zaměstnanec tak nemusí přihlašovat svou pohledávku k insolvenčnímu soudu. Avšak v praxi často dochází k situacím, kdy zaměstnanec přihlásí svou pohledávku jako ostatní věřitelé, na které se lhůta k přihlašování pohledávek vztahuje, a to ke spisové značce insolvenčního řízení k insolvenčnímu soudu. Pro zaměstnance se tímto však nic nezmění, postup s jeho pracovníprávním nárokem bude stejný a lze jej uspokojit kdykoliv po zjištění úpadku. Někteří tak postupují účelně, neboť je pak předmětná pohledávka součástí insolvenčního spisu, je zveřejněna v insolvenčním rejstříku, a je tak vykázáno doručení jejich pohledávky.

Zaměstnanec nemusí přihlašovat svoji pohledávku ani na formuláři k přihlašování pohledávky. Z důvodu přehlednosti lze však použití formuláře doporučit. Svůj nárok musí zaměstnanec jako každý jiný věřitel prokázat a doložit listiny prokazující existenci jeho pohledávky. Těmito listinami jsou zejména pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, výplatní pásky, mzdový výměr, evidenční list atd.

Dle § 203 odst. 2 IZ je stanoveno, že neuplatní-li dlužníkuv zaměstnanec pracovníprávní pohledávky uvedené ve shora citovaném § 169 odst. 1 písm.a) IZ v jiné výši, pokládá se jeho pohledávka za uplatněnou ve výši vyplývající z účetnictví dlužníka.

Pro úplnost uvádím, že § 203 odst. 4 IZ nabízí navíc neuspokojenému zaměstnanci dlužníka nástroj obrany v podobě žaloby proti osobě s dispozičními oprávněními (zde insolvenčnímu správci) v případě neuspokojení pohledávky v plné výši a včas z majetkové podstaty dlužníka.

V praxi však často dochází k situacím, kdy dlužník (zaměstnavatel) neposkytne součinnost insolvenčnímu správci a nedojde k předání účetnictví a dalších listin, ze kterých by insolvenční správce zjistil výši dlužných pracovníprávních pohledávek. Je tedy žádoucí, aby zaměstnanec svoji pracovníprávní pohledávku správně vyčíslil a uvedl, v jaké části byla jeho pohledávka uhrazena úřadem práce.

Uplatnění pohledávky u Úřadu práce České republiky

Zde se dostáváme k další možnosti ochrany zaměstnance mimo insolvenční zákon, a to k ochraně spočívající k přiznání mzdových nároků úřadem práce zaměstnanci, jehož zaměstnavatel je v platební neschopnosti dle zákona č. [118/2000 Sb.](#), o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Tento zákon nejdříve definuje, kdo se rozumí zaměstnancem a za které zaměstnavatele Úřad práce České republiky uhradí nevyplacené pracovněprávní nároky zaměstnanců. Na Úřad práce České republiky se může obrátit zaměstnanec, který má či měl se svým zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnanec se obrací na místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky dle sídla či bydliště zaměstnavatele (nemá-li sídlo) s písemnou žádostí na formuláři.

Zaměstnanec evidující pracovněprávní pohledávku může požadovat proplacení mzdových nároků, a to mzdy, platu, její náhradu, odstupné, odměny. Požadovat splatné mzdové nároky může za rozhodné období, tj. kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i tři kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a tři kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce vyvěsí na úřední desce neprodleně poté, co jí soud vyrozumí o vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo o zahájeném insolvenčním řízení, informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce a o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Současně to ohlásí i všem krajským pobočkám Úřadu práce a Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Lhůta pro uplatnění mzdových nároků činí 5 měsíců a 15 dní a počíná běžet po dni, kdy místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce zveřejnila shora uvedené informace. Tato lhůta je odlišná v případě, když dojde k zániku moratoria nebo nedojde k vydání usnesení o úpadku po zahájení insolvenčního řízení. V těchto případech končí lhůta v den právní moci rozhodnutí o zániku moratoria nebo zastavení řízení.

Důležité je také zmínit rozsah, v jakém může být jednotlivý zaměstnanec uspokojen. Tento rozsah odpovídá splatným mzdovým nárokům za tři kalendářní měsíce rozhodného období. Další nároky u stejného zaměstnavatele mohou být uspokojeny až po uplynutí 12 měsíců ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků.

Celková výše mzdových nároků za jeden měsíc činí maximálně 1,5x rozhodná částka, která je stanovena ve sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí pro 12 měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Rozhodným dnem je den vyhlášení moratoria či zahájení insolvenčního řízení. Pro období od 1. 5. 2015 do 30. 4. 2016 platí sdělení MPSV č. [94/2015](#) Sb., v němž je stanovena rozhodná částka 25.686,-Kč.

Úřad práce po obdržení žádosti do sedmi dnů vyzve zaměstnavatele nebo insolvenčního správce k doložení písemných podkladů o dlužných mzdových nárocích za rozhodné období. V případě neposkytnutí součinnosti zaměstnavatele či zaměstnance, vyplatí Úřad práce mzdové nároky dle minimální mzdy (tj. 1 měsíc = 1 minimální mzda ;(nyní od 1. 1. 2016 9.900,-Kč hrubého). Je tedy nutné své mzdové nároky náležitě prokázat a doložit listinné důkazy, na základě kterých lze nároky zaměstnance vzít za prokázané.

Zaměstnanec se poté může obrátit na insolvenčního správce se zbývajících částí jeho neuspokojených mzdových nároků. V insolvenčním řízení není pro uplatnění pracovněprávního nároku limitován počtem kalendářních měsíců, jak je tomu při řízení u Úřadu práce.

Závěr

Zaměstnanci je tedy poskytnuta hned dvojitá možnost domoci se svých pracovněprávních nároků, přičemž jsou tyto dvě cesty značně provázány. Zaměstnanci bych doporučila v okamžiku zahájení

insolvenčního řízení nebo s vyhlášením moratoria jeho zaměstnavatele uplatnit pracovní právní nárok nejdříve u místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce České republiky a v rozsahu, v jakém nebude uspokojen, se po zjištění úpadku obrátit na insolvenčního správce se zbývajícím pracovní právním nárokem.



Mgr. Eva Brožová,
advokátka

e-mail: eva.brozova@akbroz.cz

Zdroje:

Zákon č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Zákon č. [182/2006](#) Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, insolvenční zákon

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce

[1] Dále § 3 odst. 2 IZ definuje právní domněnku: „Má se za to, že dlužník není schopen plnit své peněžité závazky, jestliže zastavil platby podstatné části svých peněžitých závazků, nebo je neplní po dobu delší 3 měsíců po lhůtě splatnosti, nebo není možné dosáhnout uspokojení některé ze splatných peněžitých pohledávek vůči dlužníku výkonem rozhodnutí nebo exekucí,“ nebo pokud dlužník nedoložil listiny ke svému insolvenčnímu návrhu, jako jsou seznamy zaměstnanců, majetku, závazků a listiny prokazující úpadek. V odst. 3 je uvedeno, že dlužník, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou - podnikatelem, je v úpadku i tehdy, je-li předlužen. O předlužení jde tehdy, má - li dlužník více věřitelů a souhrn jeho závazků převyšuje hodnotu jeho majetku.

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

Další články:

- [Přičitatelnost jednání třetích osob dlužníkovi pro účely posouzení neúčinnosti: ano nebo ne?](#)
- [Srážka za prodej v insolvenci při ocenění majetkové podstaty](#)
- [Smlouvy o vzájemném plnění v insolvenci - 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“?