

INSOLVENČNÍ NÁVRH ZAMĚSTNANCŮ DOČASNĚ JINAK

RICHARD W. FETTER

Zaměstnanci už zase mohou podávat relevantní insolvenční návrh proti zaměstnavateli, který jim nevyplácí mzdy, aby je mohli dostat od Úřadu práce ČR (dále úřad práce) a přitom současně aniž by zaměstnavatele tzv. poslali do insolvence. Mimořádný zákon chránící dlužníky před insolvenčí totiž dočasně (od 24. dubna do 18. května 2020) znemožnil zaměstnancům vybojovat si vlastní iniciativou dlužné mzdy na úřadu práce prostřednictvím podání insolvenčního návrhu. Jak se bude dočasně zhruba další 4 měsíce postupovat, odlišně od zažitého postupu dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, když jim zaměstnavatel neplatí?

V nouzové legislativě, schvalované kvůli nebezpečí koronaviru a opatřením z toho vyplývajícím ve zrychlené proceduře, je někdy trochu zmatek. Konkrétně se stalo, že zákon č. 191/2020 Sb., který má pomoci některým účastníkům soudních řízení, povinným dlužníkům v exekuci, obětem trestných činů i firmám, kterým hrozí insolvence, poškodil na druhou stranu zaměstnance zaměstnavatelů, kteří jim řádně (plně nebo včas) nevyplácejí mzdy. Tento zákon znemožnil, aby zaměstnanci podali proti svému zaměstnavateli, který jim neplatí, účinný insolvenční návrh, a tak se (sami) domohli výplaty dlužných mzdových plnění (mezd, náhrady mzdy, odstupného) náhradní cestou – aby peníze získali od úřadu práce za podmínek zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

V ČEM BYL PROBLÉM

Zákon č. 191/2020 Sb. totiž přinesl zvláštní dočasné opatření chránící dlužníky před insolvenčním procesem spočívající v tom, že se v době od 24. dubna 2020 do 31. srpna 2020 nepřihlíží k insolvenčnímu návrhu podanému věřitelem, kterým mohou být i zaměstnanci. Ti podávají takový návrh právě proto, aby iniciovali proces náhradního vyplácení mzdových prostředků úřadem práce. Aby mohl úřad práce vyplácet dlužné peníze zaměstnancům namísto zaměstnavatele, musejí být splněny dvě podmínky, vedle toho, že zaměstnavatel neuspokojil splatné mzdové nároky svých zaměstnanců (tedy nevyplatil jim zejména mzdu ani do konce měsíce následujícího po měsíci, za který mzda náleží – kupř. mzdu za březen 2020 nevyplatil ani do konce dubna 2020), právě to, že byl proti zaměstnavateli podán insolvenční návrh (nebo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení).

NÁHRADNÍ ŘEŠENÍ

Po určitou dobu se bude postupovat jinak oproti standardním postupům předvídaným zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. První podmínka, že zaměstnavatel neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, zůstává a druhou podmínkou je, že úřad práce obdrží usnesení soudu vydané podle § 13





odst. 2 zákona č. 191/2020 Sb. Soud podle něj vyrozumí věřitele podávajícího insolvenční návrh v době od 24. dubna do 31. srpna 2020, že se k jeho návrhu nepřihlíží, usnesením, proti němuž nejsou přípustné opravné prostředky. Tato opatření nebrání podle § 13 odst. 3 zmínovaného zákona věřiteli, aby podal po 31. srpnu 2020 nový insolvenční návrh. *A vedle toho se dle § 12 citovaného zákona nepoužije – a to v době ode dne 24. dubna 2020 do uplynutí 6 měsíců od ukončení nebo zrušení mimořádného opatření při epidemii (nejpozději však do 31. prosince 2020) – § 98 odst. 1 insolvenčního zákona, který stanoví zejména, že dlužník, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou–podnikatelem, je povinen podat insolvenční návrh bez zbytečného odkladu poté, co se dozvěděl nebo při náležitě pečlivosti měl dozvědět o svém úpadku. To však neplatí, pokud úpadek nastal již před přijetím mimořádného opatření při epidemii, nebo pokud úpadek nebyl převážně způsoben v důsledku okolností související s mimořádným opatřením při epidemii, která by dlužníku znemožňovala nebo podstatně ztěžovala plnit jeho peněžité závazky.*

Insolvenční návrh tedy nadále dočasně nebude mít vůči dlužníkovi účinky podle insolvenčního zákona, ale bude mít účinky podle zákona o ochraně zaměstnanců, resp. podle dalšího nového zákona řešícího uvedený problém – zákona č. 248/2020 Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Ode dne, kdy úřad práce obdrží ono usnesení soudu, může začít vyplácet zaměstnancům peníze, které jim dluží zaměstnavatel. Zaměstnanci uplatňují své mzdové nároky u krajské pobočky úřadu práce nebo jejího kontaktního pracoviště písemnou žádostí.

Patrně by bylo jednodušší a praktičtější než podávat neúčinný insolvenční návrh umožnit zaměstnancům dočasně žádat o peníze přímo úřad práce, který by jejich nároky ověřil, ale Ministerstvo práce a sociálních věcí, které návrh zákona posléze schválil parlamentem připravovalo, zvolilo uvedený postup.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel pak bude povinen uhradit úřadu práce finanční prostředky vyplacené zaměstnancům a částky odpovídající srážkám a odvodům (daňovým a pojistným), které odvedl, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě, úřad však takto učiní nejdříve 1. prosince 2020. Pochopitelně to nebude vždy možné, pokud zaměstnavatel zkrachuje, pak to bude stát, resp. úřad práce, který se bude domáhat peněz v insolvenčním řízení, případně poneše ztrátu.

JAK POSTUPOVAT

Zaměstnanci tedy znovu od 19. května 2020 mohou podávat jako věřitelé smysluplný, relevantní insolvenční návrh, což dočasně od 24. dubna 2020 nemohli. Musejí jen počkat, až soud vydá příslušné usnesení a až bude doručeno úřadu práce – rozhodující je přitom první doručení. [Jelikož soud vyrozumí a ve smyslu § 102 odst. 1 písm. c) insolvenčního zákona – zákon č. 182/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů – příslušnou krajskou pobočku úřadu práce neprodleně po zahájení insolvenčního řízení na základě insolvenčního návrhu podaného věřitelem, a to zahájeno nebude, lze

zaměstnancům podávajícím insolvenční návrh rozhodně doporučit, aby příslušné usnesení soudu doručili příslušné pobočce úřadu práce sami.] A od tohoto dne mohou žádat o dlužné peníze.

I když jde o mimořádný postup, který bude uplatňován do konce srpna 2020, resp. i několik dnů následujících, protože uvedeným způsobem bude moci být podáván insolvenční návrh až do 31. srpna 2020 a na ten bude muset soud a úřad práce následně ještě reagovat, předpokládáme, že i nadále budou standardně informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce, současně s informací o lhůtě, ve které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit, vyvěšovány na úřední desce úřadu práce a rovněž na webu Ministerstva práce a sociálních věcí. Uplatňovat své mzdové nároky u úřadu práce totiž mohou i bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, pokud splňují podmínky, zejména jde-li o nároky z rozhodného období (jak si jeho vymezení dále připomínáme).

V žádosti zaměstnanec uvede 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 pojistného. Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru či dohody o provedení práce zakládající účast na nemocenském pojištění, což je zúčtování započitatelného (hrubého) příjmu za kalendářní měsíc v částce vyšší než 10 000 Kč, nebo dohody o pracovní činnosti.

LIMITY PENĚŽITÉ POMOCI

Celková výše splatných, ale zaměstnavatelem neuspokojených mzdových nároků, které může jeden zaměstnanec uplatnit u úřadu práce a jež může tento úřad uspokojit (vyplatit), nesmí překročit za jeden měsíc jeden a půlnásobek tzv. rozhodné částky. Vychází se z rozhodné částky platné (a účinné) v den podání insolvenčního návrhu, resp. v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení. Pro období od 1. května 2019 do 30. dubna 2020 (tedy byl-li podán insolvenční návrh či vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení po 30. dubnu 2019 až do 30. dubna 2020) jde o částku 31 885 Kč. 1,5násobkem této částky je částka 47 828 Kč. A pro období od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 (tedy byl-li nebo bude-li podán insolvenční návrh nebo vyhlášeno moratorium po 30. dubnu 2020) jde nově o částku 34 125 Kč (vyhlášenou sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 171/2020 Sb.). 1,5 násobkem této částky je (po zaokrouhlení) částka 51 188 Kč. Maximální možnou částkou, kterou může jako peněžitou pomoc zaměstnanec (celkem, tedy za tři měsíce, které si vybere z rozhodného období) obdržet, je pak částka 143 484 Kč (pokud byl insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno do 30. dubna 2020 včetně), resp. částka 153 564 Kč (pokud byl nebo bude insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno po 30. dubnu 2020). Uvedené částky, kte-





ré může zaměstnanec získat, jsou, jak už jsme naznačili, částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody; před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce příslušné srážky.

Zaměstnanec si vybírá mzdové nároky z rozhodného období, kterým je kalendářní měsíc, v němž bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh (resp. bylo úřadu práce poprvé doručeno usnesení soudu dle § 13 odst. 2 zákona č. 191/2020 Sb. – tedy o tom, že se k návrhu z hlediska insolvenčního zákona nepřihlíží), jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomtuto měsíci a 3 následující kalendářní měsíce.

PŘÍKLAD 1

Byl-li např. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 12. prosince 2019, je rozhodným obdobím doba od 1. září 2019 do 31. března 2020 včetně prosince 2019.

Bude-li kupř. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 13. července 2020 a soud téhož dne vydá příslušné usnesení, které bude druhého dne (14. července) doručeno navrhovatelům a následujícího dne (15. července 2020) úřadu práce, je rozhodným obdobím doba od 1. dubna 2020 do 31. října 2020, včetně července 2020.

Zaměstnanec pak může, jak už bylo naznačeno, uplatňovat mzdové nároky za 3 měsíce z rozhodného období. Příslušné měsíce si vybere sám a specifikuje je v příslušné žádosti o uspokojení svých mzdových nároků. Nelze tedy sečíst všechny dlužné částky za celou dobu, kdy zaměstnavatel nevyplácel nebo jen částečně vyplácel mzdu, zaměstnanec si musí vybrat. Logicky si vybere ty nejvyšší. Kdyby třeba zaměstnavatel zaměstnanci platil po dobu půl roku vždy jen dvě třetiny mzdy a třetinu mzdy zůstal dlužen, nemůže zaměstnanec požadovat oněch 6 dlužných třetin čili 2 celé mzdy, ale jen 3 třetiny, tedy jednu mzdu maximálně celkem.

PŘÍKLAD 2

Jestliže bude např. návrh na zahájení insolvenčního řízení podán 4. září 2020 (rozhodné období tedy bude od 1. června do 31. prosince 2020) a zaměstnavatel, který přestane vyplácet mzdy od srpna 2020, kdy poprvé neuspokojí nárok zaměstnance na mzdu za předchozí měsíc, nevyplatí mzdu za červenec a srpen 2020 a za říjen 2020, pak uspokojení mzdových nároků za všechny tyto měsíce může zaměstnanec požadovat po úřadu práce (samozřejmě za podmínky, že i ty nejpozději vzniklé, resp. uplatňované mzdové nároky jsou nebo budou již splatné – tzn., že například v září 2020 není možné úspěšně žádat o uspokojení mzdových nároků za září 2020, natož pak za zmíněný říjen 2020, protože mzda za daný měsíc či měsíce ještě není splatná). Jestliže však zaměstnavatel nevyplatí mzdu za září 2020 a posléze ani za říjen 2020, musí si zaměstnanec vybrat podle výše ze svých nároků z období 4 měsíců od července do října 2020, a to jen za 3 měsíce.

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.