

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY PŘI KONKURZU A VYROVNÁNÍ

INDUSTRIAL RELATIONS IN BANKRUPTCY AND COMPOSITION

Andrea Hrdličková

Abstrakt:

Můj příspěvek se zabývá pracovními vztahy v průběhu konkursu a vyrovnání . Vzhledem k tomu, že pracovní vztahy při úpadku zaměstnavatele reguluje zákon o konkursu a vyrovnání , který plní funkci speciálního předpisu ve vztahu k zákoníku práce a mzdovým resp. platovým zákonům, zaměřila jsme se na právní úpravu pracovních vztahů jak přetrvávají , tvoří se a zanikají v procesu konkursu a vyrovnání .

Klíčová slova :

Zákoník práce , zákon o konkursu a vyrovnání , pracovní vztahy ,

Abstract:

The article deals with industrial relations in course of bankruptcy and composition. I focus on legal regulation of industrial relations in their contract duration , formation of employment and cessation of existence in course of bankruptcy.

Keywords :

Labour Code , Bankruptcy Law , industrial relations

ÚVOD

Příspěvek vznikl v rámci výzkumného záměru Česká ekonomika v procesech integrace a globalizace a vývoj agrárního sektoru a sektoru služeb v nových podmínkách evropského integrovaného trhu – MSM621568904

Existence pracovních vztahů znamená pro zaměstnavatele jak klady , spočívající ve tvorbě hodnot zaměstnancem , tak i závazky . Zaměstnavatelovou nejvýznamnější povinností je vyplácení odměny za vykonanou práci. Nerespektováním této povinnosti ve stanoveném termínu a v dohodnuté výši je nežádoucím protiprávním stavem a může být důvodem pro prohlášení konkursu na majetek zaměstnavatele.

Právní úprava pracovních vztahů při konkursním řízení tvoří jeden ucelený systém , neboť jednotlivá ustanovení zákoníku práce jsou podřazována jednotlivým ustanovením zákona o konkursu a vyrovnání tak, aby přispěla k zdárnému průběhu řízení. Pracovní vztahy jsou svým charakterem převážně , vůči zaměstnancům, ochranné a preferenční. Vyplývá to i z celkového pojetí , kdy zákon o konkursu a vyrovnání je ve vztahu k zákoníku práce normou speciální.

CÍL A METODIKA

Cílem mého příspěvku bylo zaměřit se na legislativní úpravu práv vyplývajících z uzavřených pracovních poměrů v rámci té skutečnosti, že zaměstnavatel vstoupil do konkursního řízení.

Úvod je věnován právní úpravě, v rámci výsledků a diskuse jsem studovanou problematiku rozdělila do třech stěžejních oblastí – práva zaměstnanců a prohlášení konkursu , pracovní poměr v průběhu konkursu , pracovní nároky zaměstnanců jako konkursních věřitelů, závěr věnuji shrnutí dané problematiky.

Účelem splnění stanoveného cíle bylo prostudování literatury , pramenů práva a právní úpravy korespondující s analyzovanou problematikou.

VÝSLEDKY A DISKUSE

Pracovněprávní vztahy při úpadku zaměstnavatele reguluje zákon o konkursu a vyrovnání č. 328 / 1991Sb. ve znění novel. Tento zákon plní roli speciálního předpisu ve vztahu k zákoníku práce / Z č. 65 / 1965 Sb. / a mzdovým zákonům. Související zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele / č. 118 / 2000 Sb. / upravuje podmínky a rozsah placení mzdových nároků státem , tedy úřadem práce – nachází – li se zaměstnavatel v platební neschopnosti.

Práva zaměstnanců a prohlášení konkursu

Ustanovení § 1 zákona o konkursu a vyrovnání / dále jen ZKV / vymezuje situace , při nichž je dlužník v úpadku – tato situace nastává v okamžiku , kdy zaměstnavatel - dlužník – není schopen plnit své splatné závazky více věřitelům. Nevyplatil – li zaměstnavatel splatnou mzdu, má se za to – z hlediska ZKV – že zastavil platby . Pak vzniká povinnost podat návrh na prohlášení konkursu ať už samotným zaměstnavatelem nebo zaměstnanci , věřiteli . K tomuto řešení mají zaměstnanci podstatný , zákonem podložený , důvod, neboť dle § 3 písm. c/ zákona o insolvenční podání návrhu na prohlášení konkursu společně s platební neschopností zaměstnavatele zakládá uspokojení splatných mzdových nároků – nebo jejich částí – státem , tedy místně příslušným úřadem práce.

Nároky z pracovního poměru zákon také chrání v případě povolení tzv. ochranné lhůty u dlužníka. Po tuto dobu mají zaměstnanci , v souladu s § 5d písm b/ ZKV , možnost vést proti zaměstnavateli – dlužníkovi – výkon rozhodnutí.

Po celou dobu ochranné lhůty dochází k ztížené kontrole úřadů práce / § 9 odst. 1 ZKV /

Bezprostřední důsledky prohlášení konkursu mají vliv na otázku stability pracovního poměru a reálnosti uspokojení mzdových nároků. Obsah pracovní smlouvy není prohlášením konkursu dotčen, i když dochází ke změně na straně zaměstnavatele , neboť do práv a povinností zaměstnavatele vstupuje správce konkursní podstaty. Zde může nastat paradoxní situace , neboť pro samotného zaměstnance je daleko horší situace , když soud zamítne návrh na prohlášení konkursu pro nedostatek majetku / § 12a ZKV / . Jde – li totiž o právnickou osobu , tak důsledkem tohoto zamítnutí dochází ke zrušení společnosti dle § 68 odst. 3 písm.g/ obchodního zákoníku. Následně potom zrušení společnosti je zákonným důvodem k rozvázání pracovního poměru dle § 46 odst. 1 písm. a/ . Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr v souladu s § 45 odst. 1 a § 51 zákoníku práce , bez udání důvodu ve 2 měsíční výpovědní době a nebo okamžitě v případě nevyplacení mzdy nebo náhrady mzdy do 15 dnů po splatnosti / § 54 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce/ . Další teoretickou možností ukončení pracovního poměru je možnost odstoupení od pracovní smlouvy . Přikláním se k názoru , že ustanovení § 245 odst. 4 zákoníku práce je kogentní , a to ve svém ustanovení zahrnuje možnost odstoupení od pracovní smlouvy pouze v případech , kdy zaměstnanec do práce nenastoupil a že tedy použití § 14 odst. 1 písm a/ ZKV pro pracovní poměr nepřichází v úvahu.

Pracovní poměr v době konkursu

Na správce konkursní podstaty přechází prohlášením konkurzu nejen oprávnění nakládat s majetkem / § 14 odst 1/ písm. a/ ZKV / , ale též práva a povinnosti zaměstnavatele / § 14a odst.1 ZKV / Vstup správce do postavení zaměstnavatele má za následek i tu skutečnost , že v souladu s § 14 odst. 1/ písm h/ zanikají úpadcovy plné moci a příkazy a současně dle § 9 odst. 1 a 3 zákoníku práce nemohou např. útvary personální pokračovat ve své agendě do té doby než správce přezkoumá danou činnost a sám tyto osoby znovu pověří.

Vstup správce konkursní podstaty do zaměstnavatelových práv předpokládá i obchodní zákoník v ust. § 68 odst. 5 , který stanoví , že výkon působnosti statutárního orgánu úpadce má jen takový rozsah , v jakém nepřešel na správce KP.

Správce disponuje právem rozvázat pracovní poměr a to ať již dohodou , výpovědí , zrušením ve zkušební době či okamžitým zrušením. V souvislosti s konkurzním řízením bude nejvíce využíván statut výpovědi podle § 46 odst. 1/ písm a/ - c/ , tedy v důsledku organizačních změn. V těchto případech mají zaměstnanci mimo tří měsíční výpovědní doby ještě nárok na vyplacení odstupného ve výši dvojnásobku průměrného výdělku / § 60 a zákoníku práce /.

Významnou stránkou činnosti správce v pracovněprávních vztazích je jeho kontakt s místně příslušným úřadem práce.

Působnost správce konkursní podstaty spočívající v přijetí zásadních opatření s přímým dopadem na plnění pracovních smluv a na zaměstnanost lze vymezit takto :

- hromadné propouštění - § 52 zákoníku práce – lze přistoupit tehdy , jestliže má úpadcův podnik nejméně 20 zaměstnanců , prac poměry rozvázány ve lhůtě 30 dnů , výpověď dána z organizačních důvodů § 46 odst. 1 písm. a/ - c/
- prodej podniku – krajní řešení - právní úprava dle § 476 – 488a obchodního zákoníku a též dle § 27a ZKV. V tomto případě na nabyvatele podniku přecházejí práv a povinnosti z pracovněprávních vztahů , které byly v době prodeje v trvání.
- vymezení vážných provozních důvodů , pro které nelze dále zaměstnancům přidělovat práci – jedná se o tzv. překážku na straně zaměstnavatele - § 130 odst. 2 zákoníku práce. Doba přerušení není limitovaná a zaměstnanci v průběhu přerušení náleží náhrada mzdy ve výši 60 – 80 % průměrného výdělku.

K výčtu práv a povinností správce konkursní podstaty vůči zaměstnancům patří sledování peněžitých pohledávek za zaměstnanci. Tyto pohledávky mohou vzniknout před prohlášením konkurzu , ale i po té např. zjištěním schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování. Všechny pohledávky je správce podstaty , v souladu s § 27 odst. 4 ZKV, povinen uplatňovat a vymáhat.

Účinky zrušení konkurzu na pracovní poměr

Domnívám se , že zrušení konkurzu znamená pro vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem důležitou skutečnost , která má za následek snížení právní jistoty na straně zaměstnance. Důvody zrušení můžeme z hlediska dopadu na zaměstnance rozlišit na :

- soudní zrušení konkurzu pro nesplnění předpokladů pro konkurz, potvrzení nuceného vyrovnání či souhlas věřitelů s návrhem úpadce na zrušení konkurzu - tyto způsoby nemusí znamenat pro zaměstnance bezprostřední negativní důsledky. V těchto případech lze totiž předpokládat , že činnost úpadce bude dále provozována se zachováním stávajících pracovních poměrů.
- zrušení konkurzu soudem - po splnění rozvrhového usnesení nebo v případech , kdy majetek podstaty nepostačuje k úhradě nákladů konkurzu – v těchto případech nastává likvidace společnosti a po té zánik úpadce. U obchodních firem dochází zrušením konkurzu ke zrušení společnosti dle § 68 odst. 3 písm. f/ obchodního zákoníku. U úpadce – fyzické osoby znamená zrušení společnosti zánik živnostenského oprávnění s 3 letým zákazem činnosti v tom oboru do budoucnosti / § 8 odst. 2 živnostenského zákona / . Tyto skutečnosti mají za následek zrušení pracovního poměru dle § 46 odst. 1/ písm. a/ u těch zaměstnanců u nichž pracovní poměr po dobu konkurzu ještě trval . Oprávněným k výpovědi bude již nikoli správce konkursní podstaty , ale úpadce / funkce správce KP zrušením konkurzu končí /.

Pracovní nároky zaměstnanců jako konkurzních věřitelů

ZKV užívá termín pracovní nároky a ve svém § 31 odst 3 ZKV , kde provádí jejich taxativní výčet . Jde o :

- mzdové / platové / nároky úpadcových zaměstnanců a jejich odměna za pohotovost
- odměny z dohod pracích konaných mimo pracovní poměr
- nároky na náhradu mzdy podle zákoníku práce a podle zákona o mzdě č. 1 / 1992 Sb.
- odstupné a hmotné zabezpečení podle zvláštních předpisů / např. mzdové náhrady zaměstnancům , kteří současně studují /
- nároky na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru
- náhrady cestovních , stěhovacích a jiných výdajů vynaložených při plnění pracovních povinností
- náhrady za opotřebení vlastního náradí zaměstnanců užitého při výkonu práce
- náhrady za ztrátu na výdělku a náhrady nákladů na výživu pozůstalých , poskytované v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Z hlediska časového vznik nároku považuje ZKV v § 31 odst. 4 za pracovní všechny výše uvedené nároky vždy tehdy , vznikly – li pro prohlášení konkursu nebo v měsíci jeho prohlášení. Jde tedy – na rozdíl od pohledávek přihlašovaných běžně konkurzními věřiteli o nekonkurzní pohledávky a ty jako takové mají pro uspokojení zvláštní zvýhodněný režim – nepodléhají přezkumu a je možno je uspokojit kdykoli během konkursu / § 31 odst. 1 ZKV/ . Pokud se tak nestane, pak v rámci rozvrhu mají tyto pohledávky přednost před pohledávkami z obou tříd. Mezi pohledávky uspokojované stejně zvýhodněným režimem se též řadí mzdové či platové nároky , které vznikly za poslední 3 roky před prohlášením konkursu / § 31 odst. 4 ZKV/. Přestože jde o konkurzní pohledávky , uspokojují se zase přednostně tj. bez přezkumného jednání a v případě i v průběhu konkursu.

Jiné neuspokojené nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli / § 32 odst. 4 ZKV / - jiné než mzdové – přihlašují zaměstnanci do konkursu jako konkurzní pohledávky a jako takové se stávají předmětem přezkumného jednání. Podle rozvrhového usnesení se pak tyto nároky uspokojí v případě vzniku v období tří let před prohlášením konkursu jako pohledávky první třídy, při dřívějším datu vzniku pak jako pohledávky druhé třídy.

V § 31 odst. 3/ ZKV se neuvádí např. nároky z náhrady škody z pracovního úrazu či nemoci z povolání, nárok na bolestné Tyto nároky tzv. nevypočtené nároky mohou vzniknout po prohlášení konkursu, takže se na ně nevztahuje § 32 odst. 4/ ZKV. Protože nejde o konkurzní pohledávky , jejich uspokojení bude složité a to buď formou uspokojení v rámci nákladů spojených s udržováním a správou podstaty nebo formou soudního sporu vyvolaného zaměstnance.

ZÁVĚR

Cílem mého příspěvku bylo sestavit ucelený soupis možných případů pracovněprávních vztahů v průběhu konkurzního řízení, zejména při skončení konkurzního řízení a jeho důsledků na pracovní proces.

Literatura :

Jiří Kocourek : Zákoník práce ve znění k 1.5.2004 , Eurounion Praha , s.r.o. , Praha 2004

Zákoník práce k 15.3.2005 , Sagit 2005

Konkurs a vyrovnání , stav k 1.3.2005 , Sagit 2005

Zelenka J., Maršíková J : Zákon o konkursu a vyrovnání , 2.podstatně předpracované a doplněné vydání , LINDE PRAHA 2002

Schelleová I. , Větrovec V. , Berka J. : Konkurs a vyrovnání , Eurolex Bohemia 2003

Schelleová I. : Firma v konkurzním řízení , Computer Press , Praha 2001 , vydání první

Kontaktní adresa:

JUDr. Andrea Hrdličková MZLU , PEF , Zemědělská 1 , 613 00 Brno , tel : 545132262,
hrdlickova@plemenari.cz