



## ÚPADEK ZAMĚSTNAVATELE – DÍL PRVNÍ: CO JE ÚPADEK A JAK SE ŘEŠÍ

Otázky týkající se úpadku zaměstnavatele či obecné otázky, co nastane, pokud zaměstnavateli dojdou finanční prostředky anebo bude zaměstnavatel předlužen, se periodicky vyskytují mezi odbornou i laickou veřejností mimo jiné v závislosti na ekonomických cyklech a na tom, zda ekonomika roste, či klesá. Úpadek zaměstnavatele je logicky něčím, co jen stěží může potěšit jak zaměstnavatele samotného, tak i jeho zaměstnance, kteří tvoří početnou a důležitou skupinu věřitelů.

Na straně jedné si klade zaměstnavatel otázku, **jaké povinnosti mu v souvislosti s úpadkem vznikají**, aby jejich nedodržením ještě nezhoršil svoji situaci. V této souvislosti je nutné upozornit zejména na odpovědnost členů statutárních orgánů obchodních korporací, kteří riskují osobní odpovědnost (včetně odpovědnosti trestněprávní) za opožděné podání insolvenčního návrhu a současně jim hrozí, že po nich bude insolvenční správce na základě zkoumání historie společnosti v úpadku vymáhat škodní nároky či poskytnutá plnění. Na straně druhé si **zaměstnanci kladou otázku, jaké důsledky pro ně úpadek zaměstnavatele má**, zda trvá jejich pracovní poměr a zda jim přijde včas na účet mzda.

Právě proto jsme pro čtenáře připravili seriál několika článků, v nichž postupně vysvětlíme, co je úpadek a jak se řeší, vliv insolvenčního řízení na zaměstnance a pracovněprávní vztahy, důvody rozvázání pracovního poměru v rámci insolvenčního řízení a mechanismy vymáhání dlužných mzdových nároků za zaměstnavatelem v insolvenčním řízení.

V tomto prvním díle se zaměříme na to, co znamená **úpadek dlužníka – zaměstnavatele** (hovoří-li se dále v tomto článku o dlužníku, myslí se tím právě zaměstnavatel) **a jaké jsou jeho způsoby řešení**. Insolvenční řízení má totiž několik fází, které může být pro laika obtížné odlišit. Současně v návaznosti na insolvenční řízení mohou probíhat další související řízení a do insolvenčního řízení vstupuje řada subjektů s různými právy a povinnostmi. Pro pochopení dopadů na dlužníkovy zaměstnance je tak dobré znát základní rámec, ve kterém se při insolvenčním řízení může dlužník pohybovat a k jakému výsledku insolvenčního řízení spěje.

### PODSTATA INSOLVENČNÍHO ŘÍZENÍ / ÚPADKU DLUŽNÍKA

Podstatou insolvenčního řízení je **řešení úpadku dlužníka**. Úpadkem dlužníka se ve smyslu § 3 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „insolvenční zákon“ nebo „IZ“), rozumí situace, kdy je dlužník **v platební neschopnosti**, což je stav, kdy dlužník má:

- více věřitelů,
- peněžité závazky déle než 30 dnů po lhůtě splatnosti a
- tyto závazky není schopen plnit.

Zatímco výše uvedené podmínky platí pro všechny osoby způsobilé být v úpadku, v případě dlužníka, kterým je podnikající fyzická osoba nebo osoba právnická (což bude i velká řada zaměstnavatelů), se za úpadek považuje ve smyslu § 3 odst. 4 IZ **též předlužení**, tedy stav, kdy má dlužník více věřitelů a souhrn jeho závazků převyšuje hodnotu jeho majetku.

**Důvodem** pro zahájení insolvenčního řízení může být i **hrozící úpadek**, což je situace, kdy lze se zřetelem ke všem okolnostem důvodně předpokládat, že dlužník nebude schopen řádně a včas splnit podstatnou část svých peněžitých závazků.

Insolvenční řízení je zahájeno **vždy na návrh (dlužníka anebo věřitele)**. Návrh se doručuje příslušnému **soudu**, což je krajský soud, v jehož obvodu má dlužník sídlo anebo trvalé bydliště (dále jen „insolvenční soud“). Insolvenční řízení **zahájí insolvenční soud vyhláškou**, přičemž **průběh insolvenčního řízení je možné sledovat veřejně** v insolvenčním rejstříku na webových stránkách portálu Ministerstva spravedlnosti Justice.cz.<sup>1)</sup> Od této chvíle mohou i **věřitelé přihlašovat své pohledávky** do insolvenčního řízení, které jsou postupně zveřejňovány v insolvenčním rejstříku. Přihlášky pohledávek zveřejňuje insolvenční soud postupně v oddílu P každého jednotlivého řízení, přičemž jsou ke stažení dostupné přihlášky pohledávek ve formátu PDF. Zveřejněné přihlášky jsou částečně anonymizované, přičemž obsahují vždy jméno konkrétního věřitele, ale číslo účtu, datum narození, podpis a zejména přílohy jsou začerněné nebo nezveřejněné.

Následně po **projednání insolvenčního návrhu, přezkoumání podkladů a osvědčení rozhodných skutečností soud rozhodne o tom, zda shledává úpadek dlužníka**, jak byl definován výše, tj. zda je dlužník v úpadku nebo mu úpadek hrozí. V rozhodnutí o úpadku insolvenční soud uvede náležitosti popsané v § 136 odst. 2 IZ s tím, že zvláště upozorňuje na výzvu věřitelům, aby uplatnili své pohledávky přihláškami nejdéle do dvou měsíců od rozhodnutí o úpadku. Současně, nebyl-li ustanoven již dříve, je **ustanoven insolvenční správce**, který pod dozorem insolvenčního soudu vede průběh řešení úpadku.

**Úpadek lze řešit** následujícími způsoby:

- konkurzem,
- reorganizací,
- oddlužením a
- zvláštními způsoby řešení úpadku, které insolvenční zákon stanoví pro určité subjekty nebo pro určité druhy případů.

Pro oblast **úpadku zaměstnavatele je relevantní zejména konkurz a reorganizace**.

Oddlužení se totiž týká především nepodnikatelů a s oddlužením zaměstnavatele se lze setkat jen zřídka. S jednotlivými způsoby řešení úpadku jsou spojena odlišná práva a povinnosti dlužníka a jednotlivých účastníků insolvenčního řízení, jak je popsáno níže. Jednotlivé způsoby řešení úpadku mají zpravidla i odlišný dopad na pracovněprávní vztahy zaměstnanců dlužníka.

Výrazným specifikem insolvenčního řízení jsou **pohledávky věřitelů a jejich členění**, které má zásadní dopad na odlišné postavení věřitelů a jejich uspokojení v insolvenčním řízení. Ostatně i **zaměstnanci**, kterým v důsledku úpadku nebyla vyplacena mzda nebo jiné peněžité nároky, **jsou věřiteli s určitým typem pohledávek. Pohledávky zaměstnanců** jsou nicméně jedněmi z těch, které **se neuplatňují přihláškou**, protože představují tzv. pohledávky na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou podle § 169 odst. 1 písm. a) IZ a tyto pohledávky mohou (a mají) být uspokojovány v plné výši kdykoliv po rozhodnutí o úpadku. Detailněji se pracovněprávními pohledávkám a jejich uspokojování budeme věnovat v jednom z dalších dílů našeho seriálu.

<sup>1)</sup> <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>

## INSOLVENČNÍ NÁVRH

Pokud se dlužník ocitne v úpadku anebo v hrozícím úpadku, je **povinností dlužníka**, který je fyzickou osobou podnikající anebo právnickou osobou, **podat na sebe insolvenční návrh** (§ 98 odst. 1 IZ). Jestliže dlužník tuto povinnost nesplní, bude povinen **nahradit** věřitelům **škodu**, která v důsledku nepodání návrhu řádně a včas vznikla. Protože povinnost podat návrh mají i členové statutárního orgánu, stíhá i je osobně povinnost nahradit škodu způsobenou nepodáním návrhu.

Insolvenční návrh musí mimo obecných náležitostí obsahovat také jasné označení dlužníka a jeho zástupců. Insolvenční návrh musí obsahovat rovněž **vyličení rozhodujících skutečností, které osvědčují úpadek dlužníka** nebo jeho hrozící úpadek. Současně je nutné k insolvenčnímu návrhu připojit relevantní přílohy. Z nejdůležitějších jde tedy o:

- seznam majetku, včetně seznamu svých pohledávek s uvedením dlužníků,
- seznam závazků s uvedením věřitelů,
- **seznam svých zaměstnanců**,
- listiny, které dokládají úpadek anebo hrozící úpadek.

Spolu s insolvenčním návrhem může dlužník podat návrh na povolení reorganizace, případně navrhnout, aby soud prohlásil konkurz nad dlužníkem.

Současně je třeba dodat, že **insolvenční návrh může podat i věřitel**. Tyto případy zpravidla končí konkurzem nebo zamítnutím insolvenčního návrhu (např. jde-li o šikanózní návrh). Teoreticky může nastat i situace, kdy insolvenční návrh původně podaný věřitelem bude následně doplněn o dlužníkovu návrh na povolení reorganizace, k takovým situacím však dochází spíše zřídka.

## ÚPADEK ZAMĚSTNAVATELE A ČINNOST INSOLVENČNÍHO SPRÁVCE

Prvním krokem, který dopadne na dlužníka – zaměstnavatele, je **vyhláška o zahájení insolvenčního řízení**. Jedním z účinků zahájení insolvenčního řízení je mimo jiné povinnost dlužníka zdržet se nakládání s majetkovou podstatou a s majetkem, který do ní může náležet, pokud by mělo jít o podstatné změny ve skladbě, využití nebo určení tohoto majetku anebo o jeho nikoliv zanedbatelné zmenšení (§ 111 odst. 1 IZ). To nicméně neznamena, že by dlužník měl přestat přidělovat práci zaměstnancům nebo zastavit výplatu mezd. Naopak, tyto pohledávky nadále trvají a dlužník je má uspokojovat ve lhůtách splatnosti, je-li to možné (§ 111 odst. 2 IZ).

V praxi **má zahájení insolvenčního řízení samo o sobě jen minimální dopad do pracovněprávních vztahů**. Zahájení insolvenčního řízení může mít zpočátku spíše „politické“ dopady, kdy se mohou zaměstnanci začít zajímat o to, jaké má pro ně insolvenční řízení důsledky a jaké je jeho očekávané vyústění. Zejména za situace, kdy má zaměstnavatel zájem na úspěšné reorganizaci a udržení pracovních míst, by měl zaměstnancům vysvětlit situaci, aby zabránil jejich masivnímu exodu.

Podstatnější je pro zaměstnavatele další fáze insolvenčního řízení, tedy **prohlášení úpadku**. Zde jsou již důsledky markantnější – přerušují se např. některá soudní řízení či nelze nařídit až na výjimky proti dlužníku exekuci. Současně je ustanoven **insolvenční správce** a ten může, resp. ze své pozice musí kontrolovat dlužníka a jeho činnost. Má tedy právo např. nahlížet do dlužníkovu účetnictví a kontrolovat jeho činnost obecně. Na insolvenčního správce je třeba nahlížet jako na někoho, jehož úkolem je **dohlížet nad činností dlužníka tak, aby byly co nejlépe ochráněny zájmy věřitelů**. Na činnost insolvenčního správce poté dohlíží insolvenční soud např. tím, že mu insolvenční správce musí pravidelně podávat zprávy o průběhu řízení.

Rozhodnutím o úpadku začíná běžet dvouměsíční lhůta pro podávání přihlášek, jak již bylo uvedeno výše. Nedlouho po skončení této lhůty se koná **přezkumné jednání**, které je vyvrcholením procesu přezkumu pohledávek insolvenčním správcem, kdy insolvenční správce a dlužník mohou popírat jednotlivé pohledávky. Věřitelé, jejichž pohledávky byly popřeny, mají možnost se popření svých pohledávek bránit u soudu, což představuje tzv. **incidenční spor**.

Zpravidla bezprostředně po skončení přezkumného jednání následuje **schůze věřitelů**. Jejím hlavním úkolem je **rozhodnout o způsobu řešení úpadku dlužníka**, nebylo-li o způsobu řešení rozhodnuto již spolu s prohlášením úpadku. Schůze věřitelů ze svého středu posléze zvolí **věřitelské orgány, kterými jsou věřitelský výbor**, který se sestavuje povinně vždy, je-li přihlášeno do insolvenčního řízení minimálně 50 věřitelů, anebo **zástupce věřitelů a jeho náhradník** v případech, kdy je přihlášeno do 50 věřitelů a současně nebyl ustaven věřitelský výbor.

**Schůze věřitelů** se má právo účastnit i **odborová organizace**, pokud působí u dlužníka – zaměstnavatele. V případě působení více odborových organizací toto právo svědčí odborové organizaci nebo sdružení odborových organizací, která/které má nejvíce členů. Z logiky věci dovozujeme, že jde o počet členů, kteří jsou zaměstnanci dlužníka, nikoliv o počet členů celkově. Podstatou je zde umožnit účast té odborové organizaci, která je u daného dlužníka nejvíce reprezentativní, tj. zastupuje nejvíce jeho zaměstnanců. Odborové organizace se mezi sebou mohou dohodnout i jinak, musí však jít o dohodu všech odborových organizací, které u dlužníka působí. K této odlišné dohodě dochází zpravidla tam, kde některá menší odborová organizace má např. kvalitnější právní servis a může se proto insolvenčnímu řízení věnovat s vyšší efektivitou a odborností.

**Odborová organizace** má pak rovněž právo účastnit se jednání **věřitelského výboru**, popř. prozatímního věřitelského výboru. Pro případ plurality odborových organizací platí totéž pravidlo, které bylo uvedeno výše pro účast na schůzi věřitelů. Zatímco na schůzi věřitelů odborová organizace nemá právo hlasovat, na jednáních věřitelského výboru má **poradní hlas**.

Způsob řešení úpadku má následně zásadní dopad do další činnosti dlužníka. Zatímco **v případě reorganizace zůstávají dlužník i jeho činnost zachovány**, byť často zásadně změní svoji strukturu, **v případě konkurzu** je zjednodušeně řečeno celý následující proces podřízen záměru **zpeněžit majetkovou podstatu dlužníka**, což až na výjimky, kdy se podaří prodat celý závod a zajistit tak pokračování provozu, v praxi vede spíše k propouštění a skončení činnosti bez právního nástupce.

## REORGANIZACE ZAMĚSTNAVATELE

Reorganizací se podle insolvenčního zákona rozumí **postupné uspokojování pohledávek věřitelů při zachování provozu dlužníkovu podniku**, zajištěné opatřeními k ozdravení hospodaření tohoto podniku podle insolvenčním soudem schváleného reorganizačního plánu s průběžnou kontrolou jeho plnění ze strany věřitelů (§ 316 IZ).

Reorganizaci lze provést zejména prostřednictvím těchto **opatření** (§ 341 IZ):

- a) restrukturalizací pohledávek věřitelů**, spočívající v prominutí části dluhů dlužníka včetně jejich příslušenství nebo v odkladu jejich splatnosti,
- b) prodejem celé majetkové podstaty nebo její části** anebo prodejem dlužníkovu obchodního závodu,
- c) vydáním části dlužníkových aktiv** věřitelům nebo převodem těchto aktiv na nově založenou právnickou osobu, ve které mají věřitelé majetkovou účast,
- d) fúzi dlužníka** – právnické osoby s jinou osobou nebo převodem jeho jmění na společníka se zachováním nebo změnou práv třetích osob, přípouštějí-li to právní předpisy o hospodářské soutěži,

- e) **vydáním akcií** nebo jiných cenných papírů dlužníkem nebo novou právnickou osobou podle písmene c) nebo d),
- f) **zajištěním financování** provozu dlužníkovy podniku nebo jeho části,
- g) **změnou zakladatelského dokumentu** nebo stanov anebo jiných dokumentů upravujících vnitřní poměry dlužníka.

Principem reorganizace tedy je, že **zůstane zachována činnost dlužníka** a budou provedeny určité kroky, které povedou nejen k udržení ekonomické činnosti dlužníka, ale i k (částečnému) uspokojení dlužníkových věřitelů. Ani v reorganizaci nemusí být uhrazeny všechny dluhy věřitelům, zákon takovou podmínku nestanoví. Nelze se však domnívat, že se věřitelé postaví za reorganizaci za předpokladu, že pouze umožní dlužníkovu přežití. Pro věřitele bude důležitý zejména ukazatel, **zda z případné reorganizace získají více** na úhradu svých pohledávek, **než kolik by jim připadlo v případě konkurzu**. Dlužník by tak měl brát tuto skutečnost v potaz a o této skutečnosti věřitele před jejich rozhodnutím přesvědčit. Rovněž by tato skutečnost měla jasně vyplývat z reorganizačního plánu, podle něhož se reorganizace provádí.

Jedním ze zásadních rozdílů oproti konkurzu je, že **dlužníkovi zůstává dispoziční právo** s jeho majetkovou podstatou (§ 229 odst. 3 písm. d) IZ). To znamená, že dlužník nadále může nakládat se svým majetkem (při zohlednění omezení daných úpadkem obecně) a insolvenční správce pouze vykonává dohled nad plněním reorganizačního plánu.

**Návrh** na povolení reorganizace **může podat samotný dlužník** (v praxi asi nejčastější jev), který zpravidla spojí návrh na povolení reorganizace s insolvenčním návrhem. Ve lhůtě nejpozději do 10 dnů před první schůzí věřitelů **může návrh na povolení reorganizace podat** rovněž přihlášený **věřitel**.

Reorganizaci povoluje **soud**, který je však **vázán předchozím rozhodnutím schůze věřitelů** (bez schválení reorganizace schůzí věřitelů tedy soud musí rozhodnout o konkurzu). V případě povolení reorganizace začne dlužník (anebo některý z přihlášených věřitelů) **připravovat reorganizační plán**, na což mu zákon poskytuje lhůtu 120 dnů, která může být v odůvodněných případech prodloužena až o dalších 120 dnů.

Po vypracování reorganizačního plánu je následně **reorganizační plán předložen věřitelům**, kteří o něm hlasují. Na rozdíl od obecné schůze věřitelů však o něm **hlasují věřitelé odděleně v jednotlivých skupinách podle typu věřitelů**. Jinými slovy reorganizační plán bude schválen pouze za předpokladu, že bude akceptovatelný pro všechny typy věřitelů. Není tedy možné, aby jedna skupina svojí velikostí (např. výší svých pohledávek) přehlasovala jinou skupinu. Rozdělení věřitelů do skupin obsahuje přímo reorganizační plán s tím, že základní pravidla jsou obsažena v § 337 IZ. Například každý zajištěný věřitel je tak v oddělené skupině.

Ovšem ne všichni věřitelé o reorganizačním plánu hlasují. Například na věřitele, jejichž pohledávky jsou za majetkovou podstatou anebo postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou (kam spadají i pohledávky zaměstnanců), **se hledí, jako by s reorganizačním plánem souhlasili**. Tuto fikci však nelze však považovat za znevýhodnění daných věřitelů. Naopak, v případě reorganizace se předpokládá, že budou **pohledávky těchto věřitelů uhrazeny ze sta procent**, a pokud by se tato premisa ukázala být nepravdivou, je to **důvod pro zrušení reorganizace**, případně pro přeměnu reorganizace v konkurz.

V případě schválení reorganizačního plánu nastává další fáze, a to jeho samotné plnění. V průběhu plnění vykonávají nad dlužníkem dohled jak insolvenční správce (potažmo insolvenční soud), tak věřitelé.

**Z pohledu zaměstnance** můžeme konstatovat, že pro něj **reorganizace obecně představuje o něco větší jistotu**, neboť se v jejím důsledku (alespoň) příliš věcí z pohledu fungování zaměstnavatele nemění, resp. nemusí měnit. Povolení reorganizace však **nelze chápat jako garanci stability pracovního místa**, mnohdy mohou jejím obsahem naopak být **rozsáhlé organizační změny vedoucí k propouštění zaměstnanců** (např. spočívá-li

reorganizace v prodeji části majetkové podstaty). Konkrétní dopad úpadku na běžného zaměstnance však blíže rozvedeme až ve druhém díle seriálu o úpadku.

## KONKURZ ZAMĚSTNAVATELE

Konkurz zaměstnavatele připadá v úvahu ve dvou případech. Buď je situace taková, že je zaměstnavateli zřejmé nejen, že je v úpadku, ale také to, že nemá šanci reorganizovat svůj provoz a reorganizací svoji činnost oživit. V takovém případě dlužník **podá insolvenční návrh a již s ním spojí návrh na prohlášení konkurzu**. Další variantou je, že si **konkurzní způsob řešení vynutí věřitel** (potažmo věřitelé) tím, že přímo podá insolvenční návrh (jak je již popsáno výše) anebo neschválí na schůzi věřitelů návrh na povolení reorganizace, případně dojde k překlopení reorganizace do konkurzu.

Podstatou konkurzu a jeho rozdílem od reorganizace je, že **okamžikem prohlášení konkurzu** (není-li v důsledku např. odvolání dlužníka usnesení o prohlášení konkurzu zrušeno) **přechází dispoziční právo s majetkem dlužníka na insolvenčního správce** (§ 229 odst. 3 písm. c) IZ). V praxi to znamená, že např. u obchodní společnosti přestane fungovat **klasická struktura řízení společnosti**, které je standardně rozvrženo mezi statutární orgán (představenstvo, správní rada, jednatel či více jednatelů) a valnou hromadu. Společnost nesmí rozhodovat o dispozici ze svým majetkem, zanikají udělené plné moci a **vedení společnosti**, příp. fyzická osoba podnikající **přestane mít možnost sjednávat či rozvažovat pracovní poměry**, neboť prohlášením konkurzu přechází na insolvenčního správce mimo jiné právo vystupovat jako zaměstnavatel vůči zaměstnancům dlužníka (§ 246 odst. 1 IZ).

Další postup insolvenčního správce směrem k zaměstnancům dlužníka se odvíjí od primárního záměru insolvenčního řízení v konkurzu, tedy **zpeněžit majetek dlužníka a maximálně uspokojit nároky věřitelů**. Okamžikem prohlášení konkurzu se sice zásadním způsobem mění práva a povinnosti všech účastníků insolvenčního řízení, nicméně **závazky ze smluv, včetně závazků pracovněprávních, zůstávají zachovány**. S těmito závazky se tedy musí vypořádat insolvenční správce. Vypořádání těchto závazků se řídí režimem zákoníku práce: „*Insolvenční správce vstupuje prohlášením konkursu též do práv a povinností zaměstnavatele vůči zaměstnancům dlužníka. V zájmu dalšího efektivního provozu dlužníkovra závodu (nebo naopak za účelem postupného ukončování činnosti až do ukončení provozu závodu) bude patřit k činností insolvenčního správce i rozvažování pracovních poměrů se zaměstnanci za podmínek stanovených zákoníkem práce (včetně vyplácení odstupného podle § 67 a 68 ZPr) nebo výkon práv a povinností vyplývajících pro dlužníka z kolektivní smlouvy uzavřené před prohlášením konkursu. Kromě toho bude insolvenční správce přidělovat zaměstnancům práci a vyplácet jim za vykonanou práci odpovídající mzdu.*“<sup>2)</sup>

Je nutné si uvědomit, že **pracovní poměr zaměstnance neskončí v důsledku konkurzu samotného, ale v důsledku postupného ukončování provozu dlužníka** obdobně, jako když se zaměstnavatel ze své vůle ruší sám a vstupuje do likvidace, anebo ruší svoji část. Jisté je však to, že **konkurz dříve či později povede ke skončení pracovního poměru** mezi zaměstnavatelem dlužníkem a zaměstnancem, neboť skončením konkurzu dojde k následně k zániku a výmazu subjektu bez právního nástupce (skončením provozování živnosti u fyzické osoby) a ke **skončení pracovního poměru dojde v důsledku zrušení zaměstnavatele**. Blíže se k pracovněprávním důsledkům úpadku zaměstnavatele vrátíme v dalších dílech našeho seriálu o úpadku.

<sup>2)</sup> HÁSOVÁ, Jiřina, MORAVEC, Tomáš. § 246 (Přechod oprávnění na správce, neúčinné a neplatné právní jednání). In: HÁSOVÁ, Jiřina, MORAVEC, Tomáš a kol. *Insolvenční zákon*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 964.



Ovšem i v případě, že dojde ke konkurzu, existuje určité „světlo na konci tunelu“. Jedním ze způsobů, jak řešit zpeněžení majetku dlužníka, je **prodej jeho majetku tím způsobem, že dojde k prodeji celého závodu „jednou smlouvou“**. V takovém případě může celý závod, např. továrnu, odkoupit v rámci dražby nebo i mimo ni ekonomicky silná společnost a pokračovat v provozu. V takovém případě na kupujícího přejdou i pracovněprávní vztahy dosavadních zaměstnanců dlužníka. Ve výsledku si tak mohou zaměstnanci, budou-li s přechodem pod nového zaměstnavatele souhlasit, polepšit, a to i bez toho, aby měnili místo výkonu práce či pracovní kolektiv, na který jsou zvyklí. Ve výsledku se jich tak konkurz může dotknout vlastně podobně, jako případná reorganizace, byť to není příliš časté.

## ZÁVĚR

Úpadek bezesporu není žádoucím jevem a dojde-li k úpadku zaměstnavatele, vyvolává tato situace nejistotu zaměstnanců ohledně dalšího vývoje jejich pracovněprávních vztahů. Tyto obavy jsou oprávněné, neboť pracovněprávních vztahů se více či méně úpadek jejich zaměstnavatele dotkne. Současně je však nutné poukázat na to, že **i v případě úpadku platí režim zákoníku práce a standard ochrany zaměstnanců podle platného práva není snížen**. Oslabuje se tak spíše prakticky, neboť pokud zaměstnavatel na úhradu splatných nároků nemá prostředky, těžko je může zaměstnancům vyplatit. Nicméně i na tyto situace zákonodárce myslí a alespoň zčásti tyto pohledávky sanuje zaměstnancům stát. K této oblasti i k dalším detailům pracovněprávních aspektů insolvenčního řízení se podrobněji vrátíme v dalších dílech našeho insolvenčního seriálu. Konkrétně v příštím, druhém díle se budeme věnovat blíže úpadku z pohledu zaměstnance dlužníka a popíšeme, co takový zaměstnanec může očekávat a co může uplatňovat.

**Mgr. Michal VRAJÍK,**  
*advokát*

**Mgr. Lukáš GÉBOUSKÝ,**  
*advokátní koncipient*



## ZARUČENÁ MZDA

Zaručená mzda je tradičním institutem českého pracovního práva, a je proto až s podivem, jak často o ní zaměstnavatelé a zaměstnanci nemají dostatečné povědomí. V našem článku se zaměřujeme na základní otázky, které se s touto problematikou ve mzdové sféře pojí.